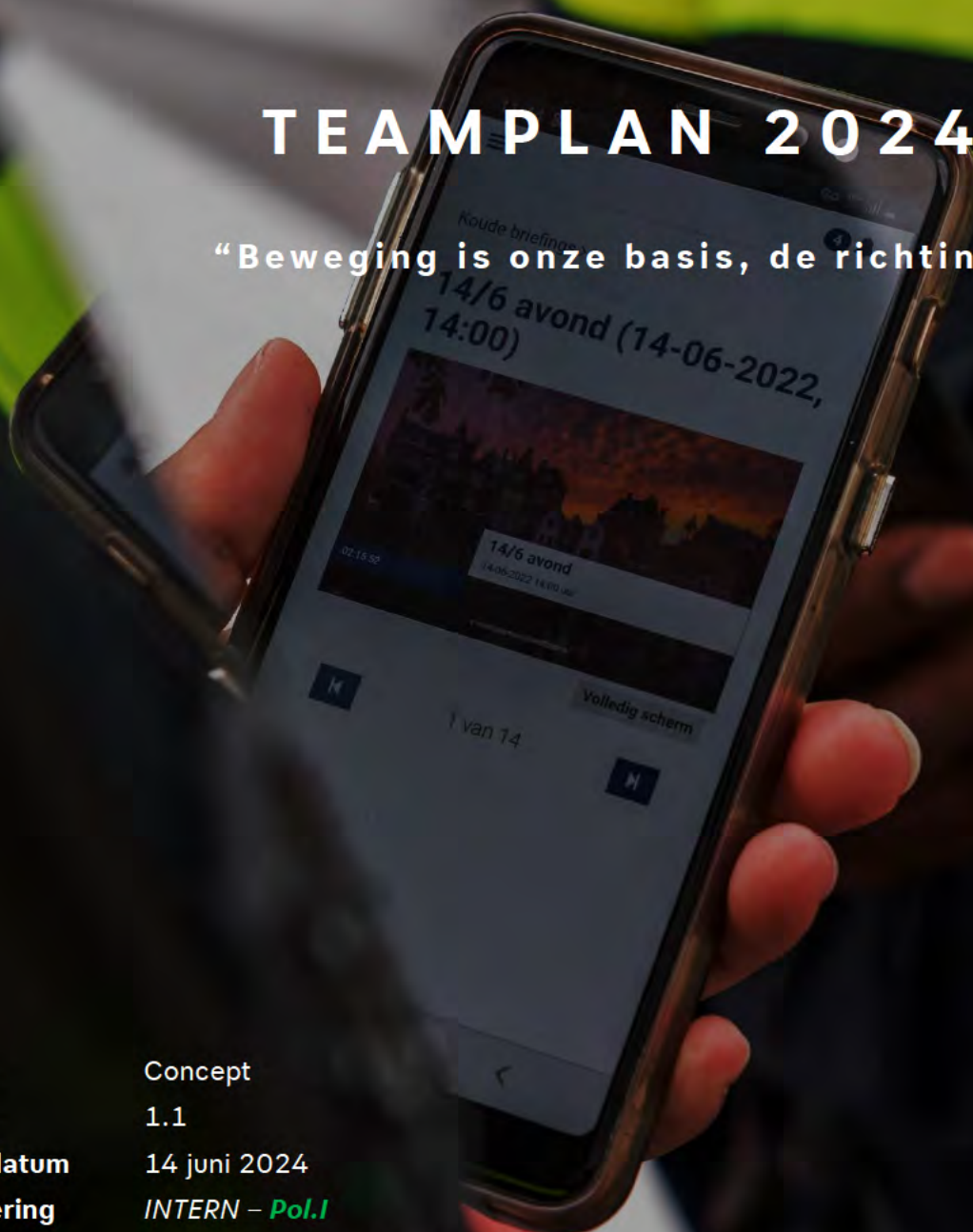




TEAMPLAN 2024-2027

“Beweging is onze basis, de richting verandert”



Status	Concept
Versie	1.1
Versiedatum	14 juni 2024
Rubricering	<i>INTERN – Pol.1</i>
Auteur	Managementteam Basisteam Maas & Leijgraaf District 's Hertogenbosch Eenheid Oost-Brabant

*“Wanneer je niet goed ziet wat de
opgave is...”*

Hoe pak je het dan aan?”





DOCUMENTINFORMATIE

VERSIE

Versie	Datum	Wijziging
0.1	24.03.2024	Eerste concept
0.2	06.05.2024	Wijziging feedback Managementteam M&L
1.0	29.05.2024	Redactionele aanpassingen naar eerste definitieve versie
1.1	14.06.2024	Definitieve versie

DISTRIBUTIE

Versie	Datum	Verzonden aan
0.1	26.03.2024	Managementteam M&L
0.2	06.05.2024	Verzoek input portefeuillehouders M&L
1.0	29.05.2024	Managementteam M&L
1.1	14.06.2024	Hele team M&L, Districtelijk managementteam Den Bosch, Driehoek M&L

RUBRICERING

<input type="checkbox"/>	Pol.ZG	Politie ZEER GEHEIM
<input type="checkbox"/>	Pol.G	Politie GEHEIM
<input type="checkbox"/>	Pol.C	Politie CONFIDENTIEEL
<input checked="" type="checkbox"/>	Pol.I	Politie INTERN
<input type="checkbox"/>	NV	Niet Vertrouwelijk

CONTACTGEGEVENS BASISTEAM MAAS & LEIJGRAAF

Email	
Telefoonnummer	088-5.1.2.i
Bereikbaarheid	Ma – Vrij 08:30 uur – 17:00 uur

OVERIGE WERKINGSDOCUMENTEN

- 🔒 Welkom bij Maas en Leijgraaf (in ontwikkeling)
- 🔒 Vitaliteitsplan (in ontwikkeling)

**I N H O U D**

Documentinformatie	2
Versie.....	2
Distributie.....	2
Rubricering	2
Contactgegevens Basisteam Maas & Leijgraaf.....	2
Overige werkingsdocumenten	2
Inleiding	5
Onze Visie	7
<i>Focuslijnen</i>	7
Politie voor iedereen	7
Veiligheidsopgaven.....	8
Coördinatie opgavegericht werken.....	11
Districtelijke samenwerking.....	13
Digitale transformatie.....	14
Onze cultuur	16
Onze organisatie	17
Onze werkprocessen	17
<i>Intake & Service</i>	17
<i>Opsporing & Werkvoorbereiding</i>	19
Teamrecherche.....	19
Opsporingscoördinatie.....	19
Iedereen is opsporingsambtenaar	19
<i>Gebiedsgebonden Politiezorg</i>	20
Opgavegericht werken in de wijk	20
Slimme incidentafhandeling	20
<i>Coördinatie & Sturing</i>	20
Briefen & debriefen	20
OPCO.....	21
OVD & HOVJ	21
Keuzetafel & OTB	21
Bronnen en inhoud opgaven	22
<i>Teammanagement</i>	23
OBEYA	23
<i>Medewerkersparticipatie</i>	23
<i>Operationele bereikbaarheid</i>	24
<i>Interne communicatie</i>	24
Bedrijfsvoering	25
<i>Gezag Basisteam</i>	25
<i>Aanpak Focuslijnen</i>	25
<i>Integrale samenwerking</i>	25



<i>Portefeuilles & taakaccenten</i>	26
Zorg & veiligheid	27
Opsporing & werkvoorbereiding	28
Ondermijning	29
Handhaving	30
Crisis, paraatheid & kwaliteitsgroepen	31
Digitalisering	32
Openbare orde	33
Personeelszorg, -ontwikkeling & -veiligheid	34
<i>Taakaccenten Basisteam</i>	35
<i>Werkoverleggen</i>	35
<i>Personeelszorg</i>	36
<i>Intervisie & Leercirkels</i>	37
<i>Capaciteitsmanagement</i>	37
<i>Flexibel organiseren</i>	37
<i>Formatie & bezetting</i>	38
<i>Teamontwikkeling</i>	39
Bijlagen	40
<i>Teamoverzicht schematisch</i>	40
<i>Overlegkalender</i>	41
<i>Taakaccentenoverzicht</i>	42
<i>Besluitvormingsproces Districtelijke Opsporing</i>	43
<i>Doelstellingen Visieplan District 2024</i>	44
<i>Prestaties kaderbrief 2024</i>	46
<i>Definities & afkortingen</i>	48

INLEIDING

Afgelopen jaren is er veel personele ontwikkeling geweest binnen van ons team, waaronder ook ons managementteam (MT). Twee nieuwe teamchefs, de komst van OSC's, veel nieuwe operationeel experts en operationeel specialisten en tot slot ook veel nieuwe instroom van medewerkers. Dit vraagt dat we met elkaar onze basis kennen, de basis die ons in staat stelt om, met onze eigen persoonlijke talenten, bij te dragen aan onze collectieve ambitie voor de toekomst. Wij, als managementteam, voelden dat het tijd was voor een teamplan dat inzicht biedt in de opgaven en richting die we de komende jaren ontwikkelen. Districtsdoelstellingen leken voor ons niet de lading te dekken om onze ontwikkelingen en de samenhang uit te leggen.

Het basisteam Maas & Leijgraaf richt zich de komende jaren volgens de focuslijnen in dit teamplan. Het is een consistente *richting van bewegen*, waarbij onderdelen van ons team doorlopend ontwikkeld kunnen worden. Ons teamplan is bedoeld als meerjarig kompas om richting te geven aan de plannen van aanpak, om focus aan te brengen op veiligheidsopgaven en om inzicht te geven hoe ons basisteam werkt.

Dit moment vraagt dat we met elkaar onze basis kennen, onze fundering en kompas dat ons in staat stelt om met onze eigen persoonlijke talenten bij te dragen aan onze collectieve ambitie voor de toekomst.

Iedere collega binnen ons team ervaart dat wij niet langer de politieorganisatie zijn van 20 jaar geleden. Ons team kent deze verandering als geen ander, met reorganisaties, het sluiten en openen van locaties, gemeentelijke herindelingen, grote ambities op het gebied van digitalisering, contextgedreven werken, aanpak van ondermijning, wijkgericht werken organiseren vanuit de GGP diensten en flexibel werken met districtelijke samenwerking en opsporing, etc..



En het zijn onomkeerbare veranderingen van ons team die zijn ingegeven door een nog sneller veranderende samenleving. De enorme digitalisering en daaraan gekoppelde criminaliteit, de ongeremde individualisering, extramuralisering van de psychosociale zorg, de toegenomen waarden van bezit en uiterlijk succes, het verandert de veiligheidsopgaven waar wij op moeten anticiperen. Ons veranderend vermogen als team wordt gekenmerkt door één stabiele factor. Wij zijn als team allemaal uit hetzelfde hout gesneden om deze uitdagingen aan te gaan en de veiligheid te verbeteren door hulpverlening bij diegenen die het nodig hebben, geldende regels te handhaven en criminelen op te sporen. Niets van deze ontwikkelingen laat ons team wat anders doen en dat is onze kracht. De komende jaren ligt er een grote prioriteit om deze ontwikkelingen samen aan te pakken. Het is onze kracht om elkaar te helpen en een fijne en professionele werkcultuur met elkaar te hebben. We bieden elkaar houvast vanuit onze overeenkomsten en gebruiken elkaars verschillen. Samen staan we sterk en we hebben ruimte voor iedereen die volgens onze waarden wil werken.

Wel zullen we blijven anticiperen op deze ontwikkelingen om onze taak beter en slimmer te doen. Criminaliteit verdwijnt steeds vaker uit het fysieke domein en heeft digitale aspecten of is gericht op georganiseerde drugshandel. Hier willen wij als team op blijven ageren door veel te investeren in onze collectieve kennis en vakkundigheid. Digitaal vaardig en creatief met onze opsporings- en interventieaanpak, daar richten we onze ontwikkeling op. We richten het werk zo in dat we in staat zijn om steeds meer inzicht op deze onzichtbare criminaliteit te krijgen. Een goede informatiepositie helpt ons hierin goede keuzes te maken. In dit teamplan worden processen beschreven waar iedereen aan kan bijdragen.

Op basis van regionale veiligheidsplannen en districtelijke en nationale prioriteiten van de politie, zullen jaarlijks doelstellingen worden bijgevoegd die we in dat jaar willen bereiken.

A night cityscape featuring a multi-lane highway with light trails from traffic. In the background, a city skyline is visible, including the Petronas Twin Towers. A network of glowing white lines and nodes is overlaid on the scene, connecting various points across the city and highway. The overall color palette is dominated by deep blues and oranges from the city lights.

VISIE

ONZE VISIE

Als teamleiding zijn wij verantwoordelijk voor het schetsen van contouren over hoe wij het team verder willen ontwikkelen de komende jaren. Onze visie als managementteam op onze richting is de eerste stap in inzicht en duidelijkheid geven aan het team op welke manier we de komende jaren onze resultaten willen behalen. Het doel van dit teamplan is vertrouwen geven aan alle collega's dat we weten waar we heen gaan en een betrouwbaar en toekomstbestendig politieteam zijn en blijven voor de inwoners van ons werkgebied.

FOCUSLIJNEN

De belangrijkste prioriteiten binnen ons team hebben we geformuleerd aan de hand van focuslijnen waarlangs we onze ontwikkelingen en acties de komende jaren leggen. Het is een kompas dat onze richting van bewegen op koers houdt. Onderdelen van deze focuslijnen komen ook terug in andere onderdelen van dit teamplan.

POLITIE VOOR IEDEREEN

Voor ons team en district is *Politie voor iedereen* (PvI) de belangrijkste prioriteit voor de komende jaren. Naast de veiligheidsopgaven die een belangrijke richting voor onze organisatie vormen, is dit programma de fundering waar ons team op kan bouwen. Waar iedere collega zijn houvast uit kan halen en waar wij met het MT volledige prioriteit aan geven. Dit zal betekenen dat er keuzes gemaakt worden die extra inzet vragen ten koste van het kortstondige operationele proces. Binnen het MT zijn er 3 portefeuillehouders die samen met de teamchefs verantwoordelijk zijn voor het organiseren van deze hulpstructuren.

Op de eerste plaats willen wij een *veilig, inclusief en competent team* zijn en blijven. Om dit te bereiken organiseren wij de juiste hulpstructuren. Dit houdt in dat we belangrijke posities altijd bezet hebben met gepassioneerde collega's, zoals vertrouwenspersoon en collega's met TCO als taakaccent. Voor het onderwerp *leren & ontwikkelen* betekent dit dat we onze R&O- en POP-gesprekken zullen professionaliseren. Hierbij wordt het onderwerp van de veilige werkcultuur een belangrijk onderdeel. Iedere leidinggevende binnen ons team zal altijd focussen op onze interne veiligheid en zal in de gesprekken medewerkers actief te stimuleren op een positieve bijdrage. Samen reflecteren op gedragingen die invloed hebben op onze veilige, inclusieve en competente cultuur is onze gezamenlijke verantwoordelijkheid.



Politie voor iedereen zal een belangrijk onderdeel worden van ons werving- en selectieproces. Niet alleen op het gebied van diverse instroom, maar ook op hoe sollicitanten verwachten persoonlijk bij te kunnen dragen. Diversiteit is voor ons team gelegen in de diverse opvattingen over wat goed politiewerk is, hoe verschillende talenten en competenties ingezet kunnen worden en hoe er een plek kan zijn voor ieder individu die trouw is aan onze gezamenlijke kernwaarden. In de *personeelsschouw* van ons team komt dit onderwerp in relatie tot het functioneren van alle collega's ook uitdrukkelijk aan bod en bekijken we met het MT hoe collega's bijdragen aan deze professionele werkcultuur. Op het gebied van instroom en begeleiding zullen we gesprekken voeren met collega's om deze kijk op de organisatie te stimuleren. Door deze individuele diversiteit te stimuleren, zorgen we voor een divers en vertrouwd team, waarbij verschil in opvattingen over het werk, verschillende werklocaties, verschillende talenten en verschillende achtergronden bijdragen aan het collectief.

***'Zacht op de persoon,
maar krachtig op de
inhoud.'***

Op het gebied van leiderschap en mentorschap op alle niveaus, van seniors tot en met teamchefs, wordt een *aanspreekbaar en open leiderschapstijl* getoond. Dit betekent oog voor het perspectief van de ander, open en eerlijk in het bespreken van dilemma's en duidelijke kaders stellen op gepaste momenten. Dit doen wij als leiding open en transparant op het gebied van de complexiteit van bepaalde afwegingen.

“Het krachtigste leiderschap wordt getoond wanneer we onze beslissingen herzien, omdat de rol van ons verwacht dat we ooit beslissingen nemen vanuit een onvolledig perspectief. Leidinggevendens binnen ons team zullen de tijd nemen om te reflecteren op hun beslissingen en durven besluiten aan te passen wanneer de context zo verandert dat andere afwegingen passender zijn. Dit maakt ons als leiders betrouwbaar om de juiste keuzes te maken.”

Als leiding, coach of mentor geven we open onze argumentatie en zijn we vertrouwelijk op het gebied van persoonlijke uitingen en emoties die met ons gedeeld worden. Leidinggevendens zijn zelf ook aanspreekbaar op hun gedrag zullen inhoudelijk altijd de dialoog voeren over de afwegingen en dilemma's die beleefd zijn bij besluiten die genomen worden. Inhoudelijk vormt *Politie voor iedereen* de verbinding met een aantal prioriteiten zoals; netwerk divers vakmanschap, roze in blauw, ontwikkelen bondgenootschappen, tafel voor iedereen, dilemma gesprekken en leiderschapontwikkeling.

Van een cultuur waar “fouten maken mag” naar een cultuur waar “fouten maken moet”.

Naast het kompas wat *Politie voor iedereen* geeft voor ons handelen binnen de organisatie, biedt het ook een kompas voor buiten. Onze integriteit en betrouwbaarheid tijdens handhaving en opsporing is ons belangrijkste goed en waarborgt onze legitimiteit binnen de samenleving. We zijn betrouwbaar en integer in ons handelen en behandelen alle burgers als gelijken in gelijke gevallen. We oordelen zo objectief mogelijk en zullen altijd verantwoording afleggen over onze keuzes en handelen. Dit doen wij naar onze collega's en leidinggevendens tijdens reflecties en debriefings, maar ook wanneer betrokkenen klagen over ons handelen.

Klachten zullen door ons altijd aangegrepen worden om betrouwbare uitleg te geven over ons handelen om de verbinding met onze burgers te stimuleren. Ook zullen klachten binnen ons team gebruikt worden om het leerpotentieel van het collectief te vergroten en allemaal te leren van gebeurtenissen. Grensoverschrijdende gedragingen die niet passen bij onze kernwaarden zullen met passende maatregelen worden opgevolgd. Op deze manier staan wij voor de kernwaarden van onze politie en tonen wij aan dat wij een politie voor iedereen zijn!



Doelstellingen 2024 e.v.

- 2 ambassadeurs ProCo per team.
- 2x tafel voor iedereen (team en/of district).
- Profcheck Proco voor iedere teamlid.
- Teamdiagnose PVI voor ons team.
- Slachtofferrechten geborgd in ons team.
- Huis van werkvermogen in het R&O.
- 1x VR sessie per medewerker per jaar.
- Een R&O en POP voor iedere medewerker.

VEILIGHEIDSOPGAVEN

Aanpak openbare orde

Hoe wij werken aan incidenten die plaatsvinden blijft een belangrijke prioriteit. Onze betrouwbaarheid en legitimiteit is in grote mate afhankelijk van het uitvoeren van onze politietoek. Op de eerste plaats zullen incidenten met direct slachtofferschap en ordeverstoringen met potentieel slachtofferschap onze hoogste prioriteit krijgen. Iedere collega binnen ons team met een executieve aanstelling zorgt dat hij/zij te allen tijde gecertificeerd is (RTGP, PRVT, etc.) en inzetbaar is (uitgerust en met roepnummer). Afbreekbaar werk laten we los wanneer de situatie daarom vraagt.

“Verbindend wanneer het kan, daadkrachtig wanneer het moet!”

Wij zijn de sterke arm van onze maatschappij en grijpen krachtig in wanneer dit moet om de orde te herstellen, risico's te beëindigen of (potentiële) slachtoffers te helpen. We doen dit echter altijd proportioneel en onze basishouding tijdens deze incidenten zal altijd de-escalerend en verbindend zijn. We kijken tijdens deze incidenten breder naar de onderliggende oorzaken. Naast acteren op effecten van het incident werkt iedere collega aan het inzichtelijk maken van de onderliggende oorzaak en maken we veiligheidsproblemen in een bredere context inzichtelijk. Hierdoor krijgen we inzicht in de problemen binnen ons gebied en kunnen we meer proactieve en preventieve acties ondernemen.



Grootschaligere ordeverstoringen worden gemonitord en onder de aandacht gebracht van onze portefeuillehouder openbare orde. Bij evenementen en demonstraties worden risico's in kaart gebracht en adviseren we het bestuur op te nemen maatregelen. De evenementenadviseurs en portefeuillehouder openbare orde prepareren en organiseren de juiste inzet op het gebied van collega's, middelen en expertises, om de risico's doelgericht aan te pakken. Preventieve maatregelen, in samenwerking met ketenpartners, worden zoveel mogelijk ingezet om capaciteitsbesparende maatregelen aan de voorkant van de verstoring zoveel mogelijk te benutten. Beeldvorming Osint, verzamelen intelligence door DRIO en wijkgericht werken, beïnvloedingen subjecten met ketenpartners behoren tot gewenste alternatieve inzet. Risico's op verstoring van de openbare orde door evenementen, demonstraties en maatschappelijke onrust worden inzichtelijk gemaakt en vormen een vast onderwerp van onze operationele teambriefing (OTB). Binnen het MT is er een vaste portefeuillehouder openbare orde en zijn er 2 Senior GGP op het gebied van evenementen en openbare orde.

Doelstellingen 2024 e.v.

- 1 medewerker externe verbinding per team.
- 5 knophoofden TDA geoefend en getraind (1 staf).
- 2 gezamenlijke trainingdagen.
- VOR-opleiding voor ieder TDA-lid.
- Kennisontwikkeling maatschappelijke onrust en polarisatie (doelgroepen (o.a. soevereinen), WA in positie, bondgenootschappen, verbinding NDV)
- Portefeuillehouder openbare-orde MT.
- 2 Seniors GGP evenementen en openbare-orde.

Aanpak ondermijning

Binnen ons gebied zien we het aanpakken van de ontwrichtende gevolgen van ondermijnende criminele netwerken als één van de belangrijkste veiligheidsopgaven. De gevolgen op de langere termijn voor onze burgers is zichtbaar door de grote hoeveelheid incidenten op het gebied van verdovende middelen, dealen, actieve criminele samenwerkingsverbanden (csv's), aantreffen van productielocaties en dumpingen van drugsafval. Maar ook de gevolgen op onze jeugdigen is enorm met de normalisering van gebruik van verdovende middelen en er is verleiding voor jongeren om via criminaliteit geld te verdienen. De impact van drugsgebruik op het openbare domein met geweld in de horeca, gebruik in het verkeer en verslaving bij personen in een kwetsbaar milieu, is groot.

Tot slot is het risico van verworven politieke en kapitalistische macht met crimineel vermogen een groot risico voor ons lokale bestuur en legitimiteit van de overheid. Beïnvloeding en corruptie zijn bekende kenmerken van criminelen die actief zijn in dit milieu.

Om deze reden prioriteren we de aanpak van ondermijnende criminaliteit en willen we de gevolgen op onze lokale maatschappij bestrijden.

“De gevolgen van ondermijnende criminaliteit is zoveel groter dan de criminele conflicten of normalisatie van recreatief gebruik.”

We ontwikkelen onze teamrecherche op capaciteit en vakkundigheid om onderzoeken op onderdelen van deze criminaliteit effectief aan te pakken. Dit is, naast onze eigen interventiecapaciteit, ook nodig om inzicht te krijgen in de criminele markt en goed samen te kunnen werken met het ondermijningsteam van het district en het KCW-werkproces te stimuleren.

Daarnaast krijgen we met onze GGP en wijkgerichte aanpak goed inzicht in de markt en verwerven we waardevolle signalen om de DRIO en KCW te kunnen voeden. Bij iedere interventie is het hoofddoel om nog meer inzicht te verkrijgen in de markt, naast de verstoring door een strafrechtelijke of alternatieve interventie. We creëren inzicht vanuit de signalen en lopende onderzoeken binnen de TR, DR, KCW en RIEC en behandelen deze inzichten tijdens onze operationele teambriefing.

We hebben 2 portefeuillehouders ondermijning in het MT en meerdere taakaccenthouders op de verschillende onderwerpen zoals VEDOMI, milieu, afpakken en jonge aanwas.

Doelstellingen 2024 e.v.

- We zorgen voor een eenduidige registratie.
- We willen operationele keuzes in en tussen zaken meer in balans brengen. Investeren op enkele netwerken en anders eerder stoppen of niet in behandeling nemen.
- Als district zoeken we samenwerking bij team Transport en Logistiek.
- Jonge aanwas is een speerpunt in de ondermijningsaanpak.
- Inzicht taakaccenthouders op alle onderwerpen.



Aanpak jeugd

Komende jaren gaan we de politionele jeugdtaak versterken om meer inzicht te krijgen in de criminele jeugd, de activiteiten waar zij zich mee bezig houden en de oorzaken van de criminele keuzes voor de jongeren. Samen met de OE's *Zorg & Veiligheid* en overige taakaccenthouders jeugd ontwikkelt en organiseert de Senior GGP taakaccenthouder een goede aanpak.

De aanpak van jeugdoverlast, jeugdcriminaliteit en de aanpak van jeugdgroepen maken we beheersbaar. Dit doen we in nauwe samenwerking met onze in- en externe ketenpartners en het inzetten van passende interventies die zijn afgestemd op de diverse doelgroepen.

“De overlastgevende jeugd zijn de criminelen voor de toekomst.”

Daarnaast willen we inzicht krijgen in de criminelen van de toekomst en de werkwijzen waar zij mee opgroeien in hun netwerken en digitale middelen. De jeugd groeit op in een snel ontwikkelende maatschappij die voor hen normaal is en naarmate hun criminele carrière vordert, is kennis in deze wereld voor ons team in de toekomst noodzakelijk. Als team moeten we hierop anticiperen en nu investeren in het netwerk en kennis vergaren over de jonge aanwas. Hierdoor kunnen we in de toekomst hier met creatieve oplossingen beter op interveniëren.

Doelstellingen 2024 e.v.

- Top X jeugd voor ieder BT (los van wijkscan).
- Jeugd in Amazone /MPG.
- 7-stappen model Jeugd.
- PGA-aanpak.
- Inspecteur & Senior + jeugdagenten.
- Deelname jeugdnetwerk van de eenheid.
- DRIO-intelligence actueel laten delen met BT's en trends signaleren.
- Proactief voorkomen voor jonge aanwas.

Aanpak digitale criminaliteit

Het afgelopen decennia hebben we een enorme opkomst gezien van criminaliteit waarbij digitale middelen gebruikt worden. Deze gedigitaliseerde criminaliteit is een vorm van criminaliteit waar jongere criminelen nu mee opgroeien en wat de komende jaren alleen maar meer zal worden. We zien de ontwikkeling in de maatschappij dat de verdere digitalisering een onomkeerbaar proces is waar we als team mee om moeten gaan. De hoge aantallen slachtoffers en enorme financiële schade die in de maatschappij geleden wordt, is een fenomeen waar wij als team effectief op moeten kunnen werken. Het vraagt een enorme ontwikkeling van ons team waarbij we onze opsporingsvaardigheden in de breedte moeten ontwikkelen. Het goed opnemen van de aangifte waarbij we inzicht krijgen in de modus operandi en identificerende gegevens, het vorderen bij de juiste bedrijven, combineren met klassieke opsporing, analyseren van grotere hoeveelheden data en gebruik maken over opensource online gegevens, zijn vaardigheden die we binnen onze teamrecherche en GGP moeten ontwikkelen om deze vormen van criminaliteit in de toekomst beter op te volgen.

Ook de toestroom van zaken vanuit het landelijk meldpunt internet oplichting (LMIO) en Centurion (gedigitaliseerde criminaliteit) zal verder toenemen. Het vraagt goede cybernetwerken, goede samenwerking met onze digiprofs en het aanpakken van criminaliteit over onze teamgrenzen heen. Ontwikkelingen in de eenheid, zoals bijvoorbeeld de digitale meldkamer, vragen dat we als team ons prepareren op het effectief werken met digitale criminaliteit.

Vanuit het MT hebben we een portefeuillehouder digitalisering. Daarnaast ontwikkelen we de vakkundigheid binnen ons I&S en GGP voor de betere aangiften. Binnen de GGP zullen we meerdere taakaccenthouders 'social media' opleiden om te kunnen acteren op ontwikkelingen zoals maatschappelijke onrust, intimidatie en overige strafbare feiten.

Doelstellingen 2024 e.v.

- Inrichten en in werking hebben digikamers in Den Bosch en Oss.
- Werking en borging Centurion.
- Opleiden volgens menukaart open bronnen.
- 1 digidag voor iedereen.
- Bijdragen aan preventie digitale criminaliteit.
- Positioneren digiprofs (bijdragen aan digitaal fitter worden).
- Eigenaarschap op teamniveau verstevigen OE en senior in positie.
- Zaken die vanuit ROCO aangeboden worden in beginsel opgepakt.

BASISTEAM MAAS & LEIJGRAAF

Aanpak afpakken

De laatste geprioriteerde veiligheidsopgave is het normaliseren van beslag tijdens onze interventies, onderzoeken en incidenten. Het gaat hier op de eerste plaats over het afpakken van crimineel vermogen, de belangrijkste drijfveer voor criminaliteit. Daarnaast gaat het ook om slachtofferbeslag, waarbij wij als politie een belangrijke rol hebben om slachtoffers tegemoet te komen in hun geleden schade door beslag te leggen op de bezittingen van de dader. De belangrijkste manier om dit aan te pakken zijn niet andere bevoegdheden of processen, maar het verhogen van kennis die ons team heeft. Dit doen we binnen de GGP door meer taakaccenthouders te organiseren die meer expertise ontwikkelen op de mogelijkheden voor het beslag tijdens incidenten en bij onderzoeken. Onze portefeuillehouders ondermijning binnen het MT organiseren de juiste hulpstructuren, zoals kennissessies en opleidingen om de kennis te vergroten. Daarnaast zullen de coördinatoren binnen de teamrecherche gericht sturen op het beslag in een zaak. Ook zullen de OVD's en HOvJ gericht sturen op het afpakken van vermogen. Tot slot zal iedere collega een persoonlijk afpakdoelstelling in zijn/haar R&O opnemen om te motiveren deze doelstelling te halen en persoonlijke kennis te vergroten.

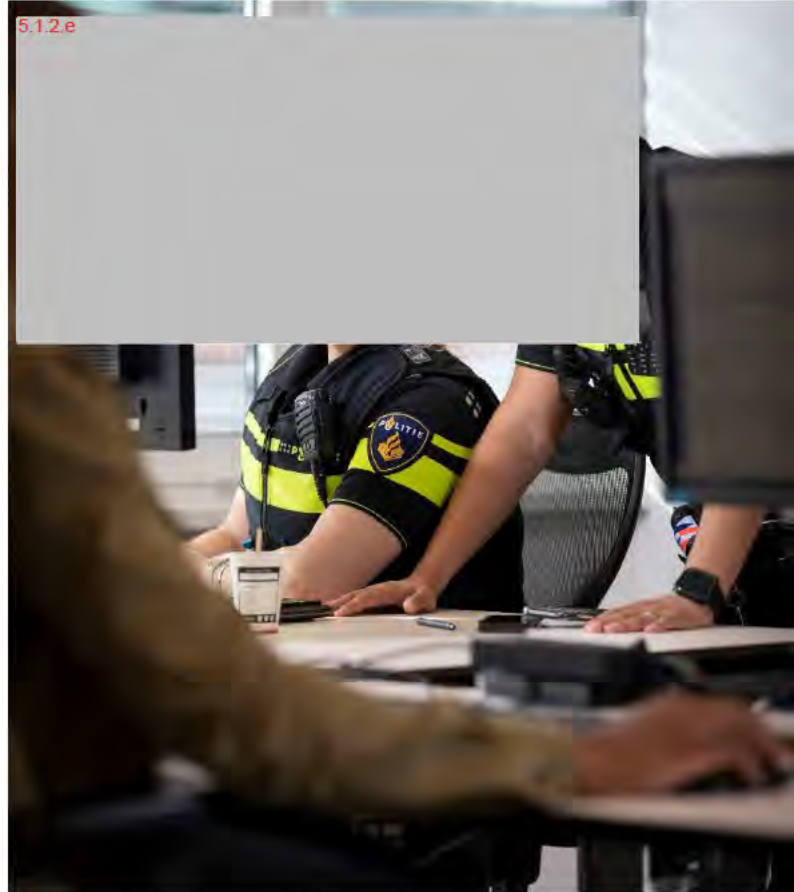
Doelstellingen 2024 e.v.

- Afpakdoelstelling voor het team realiseren.
- Kennisontwikkeling binnen team verhogen voor slachtofferbeslag en verbeurdverklaringen.
- Ieder zaaksplan binnen keuzetafel en teamrecherche beoordeelt afpakpotentieel.
- HOvJ, OVD, AHV en OPCO sturen op aandacht voor afpakpotentieel.
- Afpakpotentieel duiden met OSINT.
- 8 taakaccenthouders afpakken.
- KPI's voor afpakken opnemen in OBEYA-portefeuille ondermijning.
- Vakdagen en briefings gebruiken voor kennisontwikkeling afpakken.

COÖRDINATIE OPGAVEGERICHT WERKEN

Goed kunnen werken aan onze veiligheidsopgaven start per definitie bij het inzicht krijgen in wat de problemen zijn binnen ons werkgebied en waar de burgers extra hulp vanuit onze politietaak nodig hebben.

“Wanneer je niet goed ziet wat de opgave is... hoe pak je het dan aan?”



Hoewel wij een team zijn die het mandaat heeft te acteren wanneer ons veiligheidsproblemen opvallen, zit daar niet onze belangrijkste opgave voor de komende jaren. Wanneer wij interventies doen, willen we dit zo tactisch mogelijk doen. Dit houdt in dat we dit doen op de meest effectieve manier, op een doelgerichte en proportionele manier. Deze proportionaliteit passen wij toe op het gebied van de effecten voor de betrokkenen waar we een interventie op doen, maar ook passende capaciteit op het gebied van mensen, middelen en technieken die we toepassen op de aanpak van een opgave. Hiervoor zullen we altijd kritisch nadenken of er inzetscenario's mogelijk zijn die hier effectievere keuzes mogelijk maken. Integrale samenwerking is hierbij een belangrijke ambitie om krachten te bundelen en zorgvuldig om te gaan met de tijd, mensen en middelen. Om dit goed te kunnen doen moeten we ons realiseren als heel team dat we op de eerste plaats een team zijn die unieke kennis en informatie heeft. Dit is onze belangrijkste waarde, waar iedere actie, samenwerking en interventie op gebaseerd wordt. Iedere medewerker binnen ons team heeft een cruciale bijdrage om de informatie en kennis die je opdoet tijdens je werk inzichtelijk te maken voor het team. Dit houdt voor iedere medewerker in dat je nadenkt over wat incidenten betekenen in het grotere geheel. Naast dat je acteert volgens onze politietaak om de orde te herstellen, handhaving toepast en de veiligheid herstelt, denk je breder. Je legt goed verslag in onze bronsystemen, zoekt contextinformatie bij het incident via onze politiesystemen en open digitale middelen en brengt problemen actief onder de aandacht bij wijkagenten en wijkgerichte en thematische OE's en OSA's. Hierdoor krijgen we meer inzicht in onze lokale veiligheidsopgaven en problemen binnen de portefeuille zorg en veiligheid, zoals onze



AZC en migratieproblemen, maatschappelijke onrust en soevereinen, GGZ-instellingen en personen met onbegrepen gedrag, CTER, etc.

Opgaven inzichtelijk (IGP-aanpak)

Als team willen we slim en proportioneel acteren op basis van inzichtelijke problemen. Informatie en kennis zijn hiervoor cruciaal om goede keuzes te kunnen maken. We zijn allemaal verantwoordelijk om onze rol te pakken op het gebied van goede informatievoorziening. Naast dat onze geprioriteerde veiligheidsopgaven ons richting geven in de keuzes, willen we ook andere lokale veiligheidsproblemen inzichtelijk maken. Hiervoor spenderen alle medewerkers tijd aan het inzichtelijk maken van problemen n.a.v. incidenten die plaatsvinden en kennis die we opdoen tijdens ons werk. Signalen over problemen worden actief onder de aandacht gebracht van wijkagenten, OE's en OSA's. Werkprocessen zoals het wijkagentenoverleg, wijkscan, KCW-signalen, MMA-signalen, worden hierbij verder ontwikkeld.

Professionaliseren briefen en debriefen

Ons belangrijkste proces in de dagelijkse sturing op veiligheidsopgaven is onze (de-)briefing. De OPCO is verantwoordelijk voor het samenstellen van een goede briefing. De OPCO selecteert, controleert en maakt briefingsdia die bijdragen aan de kennis die voor die dag relevant zijn. De briefing is toekomstgericht en relevante informatie wordt gedeeld (need-to-know). De OPCO maakt gericht opdrachten die uitgevoerd moeten worden door de collega's die op dat moment in dienst zijn. De teambriefing is een gecentraliseerd proces voor het volledige basisteam, waarbij beide locaties aansluiten. Hierdoor krijgen we inzicht in alle veiligheidsproblemen in ons werkgebied, hebben we zicht op beschikbare collega's die in dienst zijn en kunnen we van elkaar leren. Seniors, OE's, OSA's en collega's van opsporingscoördinatie maken briefingsdia's aan, maar de OPCO stelt altijd samen en draagt verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de briefing.

Tactische sturing in keuzetafel

Veiligheidsproblemen die een grotere impact hebben en ook een grotere inzet vragen, worden behandeld op de keuzetafel. Alleen inzetvoorstellen die het dagelijkse werkproces doorkruisen en extra capaciteit vragen worden hier behandeld. Het is een maandelijks overleg waarbij OE's thematisch en wijkgericht, OE's opsporing, DRIO-liaison, TC's, planverantwoordelijke en OM gezamenlijk keuzes maken op de inzet die we op een bepaald probleem willen toepassen. Hierbij worden problemen en inzetscenario's door OE's en OSA's voorbereid ter besluitvorming. We kijken hierbij naar alternatieve interventiemethoden, inzet specialisaties en willen doelmatigheid (efficiëntie) in balans houden met de capaciteit (effectiviteit) die het vraagt. Op deze manier willen we betekenisvolle interventies doen, die doelmatig en proportioneel zijn.

Opsporingscoördinatie

De komende jaren ontwikkelen we de werkprocessen op het gebied van opsporing. De teamrecherche wordt, door de snel ontwikkelende criminaliteit in de samenleving, ingezet op complexere onderzoeken op het gebied van zwaardere high impact crime, ondermijning en digitale criminaliteit. Overige opsporingsonderzoeken pakken we op als heel team, waarbij alle collega's met de executieve aanstelling (TO en GGP) gericht ingezet worden om opsporingshandelingen uit te voeren.

“Opsporing is voor het hele team een onderdeel van het dagelijkse werk.”

De sturing en coördinatie op deze zaken wordt door collega's in het werkproces opsporingscoördinatie uitgevoerd. Iedere ochtend worden in het proces opsporingscoördinatie acties inzichtelijk gemaakt en in samenwerking met de OPCO gekoppeld aan collega's. Tijdens de debriefing controleert de OPCO de opvolging en worden vervolgacties bepaald met de collega's van de volgende dienst.

Samenwerking DRIO

In alle stappen van het werkproces voor opgavegericht werken is de samenwerking met de DRIO een onmisbaar onderdeel van het proces. Doorlopende werkprocessen zoals de Wijkscan, KCW en sturing en coördinatie worden met de DRIO gedaan. Lokale veiligheidsopgaven worden besproken met de liaison van de DRIO en daar wordt, waar mogelijk, extra intelligence aan toegevoegd. Bij de overleggen van de Operationele Teambriefing (OTB) en keuzetafel sluit de liaison van de DRIO aan, zodat zij de intelligence-organisatie en hun specialisaties kunnen richten op basis van door ons team genomen besluiten.

Doelstellingen 2024 e.v.

- Werkproces IGP inrichten om opgavegericht te kunnen sturen en werken.
- Professionaliseren (de)briefing.
- Rol OPCO ontwikkelen.
- Doorontwikkeling tactische keuzetafel.
- Professionaliseren werkproces opsporingscoördinatie.
- Opsporing organiseren en professionaliseren binnen GGP.
- Verbinding DRIO ontwikkelen.

**DISTRICTELIJKE SAMENWERKING**

Over de hele werking van het team is districtelijke samenwerking van groot belang. Wij zien de toegevoegde waarde van een aantal centrale processen die ons helpen in de operatie. We leveren betere kwaliteit door het als district te organiseren met de districtsrecherche en overige basisteams. Kennis en vakkundigheid wordt met elkaar gedeeld en er ontstaat robuustere capaciteit door het samen te doen.

Op de eerste plaats is dit bij de aanpak van aangehouden verdachten en 9-uurs zaken die we via het proces van de afhandelingvoorziening (AHV) aanpakken. Dit proces ontlast onze lokale GGP doordat zij niet geleefd worden door incidentele aanhoudingen die z.s.m. behandeld moeten worden. Wij leveren als team doorlopend 2 FTE om de werkzaamheden binnen dit proces te verzetten. Er worden kortdurende tewerkstellingen opgemaakt van maximaal 1 jaar om kennisontwikkeling op dit gebied voor alle collega's te stimuleren.

“Door districtelijke samenwerking concentreren we kennis en vakkundigheid.”

Voor de aanpak van zwaardere ondermijnings-onderzoeken leveren wij 1 FTE in de vorm van een langdurige TTW van maximaal 5 jaar. Hier kiezen we voor langere levering, omdat de kennis en vakkundigheid die nodig is om goede onderzoeken uit te voeren meer tijd kost. Ook is de opgebouwde expertise door de collega na het eerste jaar onmisbaar voor het team ondermijning. De opgebouwde kennis en expertise over de criminele markt en onderzoeken met een langere doorlooptijd, maken lange levering noodzakelijk.

Binnen het SGBO en TDA zorgen we als team dat we goede taakcommandanten opgeleid en inzetbaar hebben om grote openbare ordeverstoringen vakkundig aan te pakken. Deze verstoringen hebben een bovenregionale impact en kunnen niet goed door het team zelf worden opgepakt. Het is belangrijk om hierin onze vakkundigheid op pijl te houden en verder te ontwikkelen. Daarnaast kan het zijn dat crisisaanpak ervoor kiest om opsporings- en/of GGP-capaciteit te vragen voor de aanpak van het veiligheidsprobleem. Ons team zal hierbij onze bijdrage leveren om de districtelijke aanpak van de crisis aan te pakken.

De districtelijke aanpak op het gebied van openbare ordeverstoringen of inzet van specialisaties verlangt dat we onze kennis en vakkundigheid voor wat betreft kwaliteitsgroepen op pijl houden. Voorbeelden hiervan zijn ME, VE, (T)EV, AE/OG en onze OVD's en HOvJ's. Onze portefeuillehouder is verantwoordelijk voor de kwaliteits- en capaciteitsontwikkeling van deze specialisaties., zodat districtelijke opschaalbaarheid en werkprocessen voldoende op pijl zijn.

Om inzicht te krijgen in de markt van ondermijning, werken we op het gebied van KCW samen met collega's van de DR en het flexteam, zodat we kansrijke signalen kunnen veredelen. Onze bijdrage als team zit in het aandragen van concrete signalen uit ons werkgebied. We hebben binnen ons team 1 aanspreekpunt die het werkproces en voortgang op signalen afstemt met het team van KCW. Onze teamrecherche acteert vervolgens in deze samenwerking met KCW actief op operationele kansen. Aan deze kansen wordt extra prioriteit gegeven, omdat het past binnen de prioriteit ondermijning en omdat er al veel capaciteit zit in de veredeling en toewerken naar interventiekansen om de markt te verstoren. Alternatieve interventies worden, naast het strafrechtelijke proces op subjecten, doorlopend in het keuzeprocess meegenomen.

Tijdens de districtelijke operationele briefing (OB) en de districtelijke keuzetafel maken alle OSC's en de districtsleiding gezamenlijk keuzes over veiligheidsproblemen en onderzoeken die niet door ons team zelf aangepakt kunnen worden. Signalen en voorstellen uit onze keuzetafel vormen input voor de districtelijke OB wanneer we als team het niet zelf kunnen aanpakken of wanneer het scenario inzet van andere teams of DR vraagt.

Doelstellingen 2024 e.v.

- Voortdurende levering AHV.
- Voortdurende levering Ondermijningsteam.
- Vakkundigheden SGBO en TDA op pijl.
- Leveren capaciteit tijdens crisis.
- Voldoen aan capaciteit kwaliteitsgroepen.
- Werkproces KCW is onderdeel van ons team.
- Districtelijke keuzetafel voeden met complexe lokale veiligheidsproblemen.

DIGITALE TRANSFORMATIE

Eén van onze belangrijkste veiligheidsopgaven is om vakkundiger en slagvaardiger te worden in het aanpakken van digitale criminaliteit. Op dit gebied ontwikkelt de samenleving zich in snel tempo en verandert dit ook hoe wij als team functioneren in deze samenleving. De manieren hoe wij samenwerken met ketenpartners zal verder ontwikkelen, hoe burgerparticipatie in relatie tot onze politietaak werkt verandert, hoe wij verbinding houden met burgers verandert, hoe wij criminaliteit inzichtelijk maken verandert en tot slot, hoe wij zelf werken verandert ook.

Deze digitale transformatie heeft impact op al onze werkprocessen zoals digitale aangiften bij I&S, online wijkgericht werken en online gegevensvergaring. Maar ook onze politietaak in de breedte op het internet; zelf digitaal vaardiger werken, opsporing op digitale criminaliteit en omgaan met meer digitale data in bewijsvoering en landelijke zaaksstromen op het gebied van LMIO en Centurion.

Strategische Visie Digitale Transformatie

“Onze mensen en middelen zijn toegerust om een toekomstbestendige politie te zijn. Het bestrijden van digitale criminaliteit zien we als vanzelfsprekend onderdeel van onze taak in de samenleving.”

Programmatische aanpak Digitale transformatie is een samenwerking van de portefeuilles Intelligence, GGP, Opsporing/Cyber en eenheidsbrede samenwerking diensten en districten. Ook externe samenwerking i.r.t. digitale transformatie is onderdeel van opgavegericht werken. Het is een brede opgave die ervoor zorgt dat onze PH's goed verbonden moeten zijn met de netwerken die de kennis en vaardigheden ontwikkeling stimuleren.

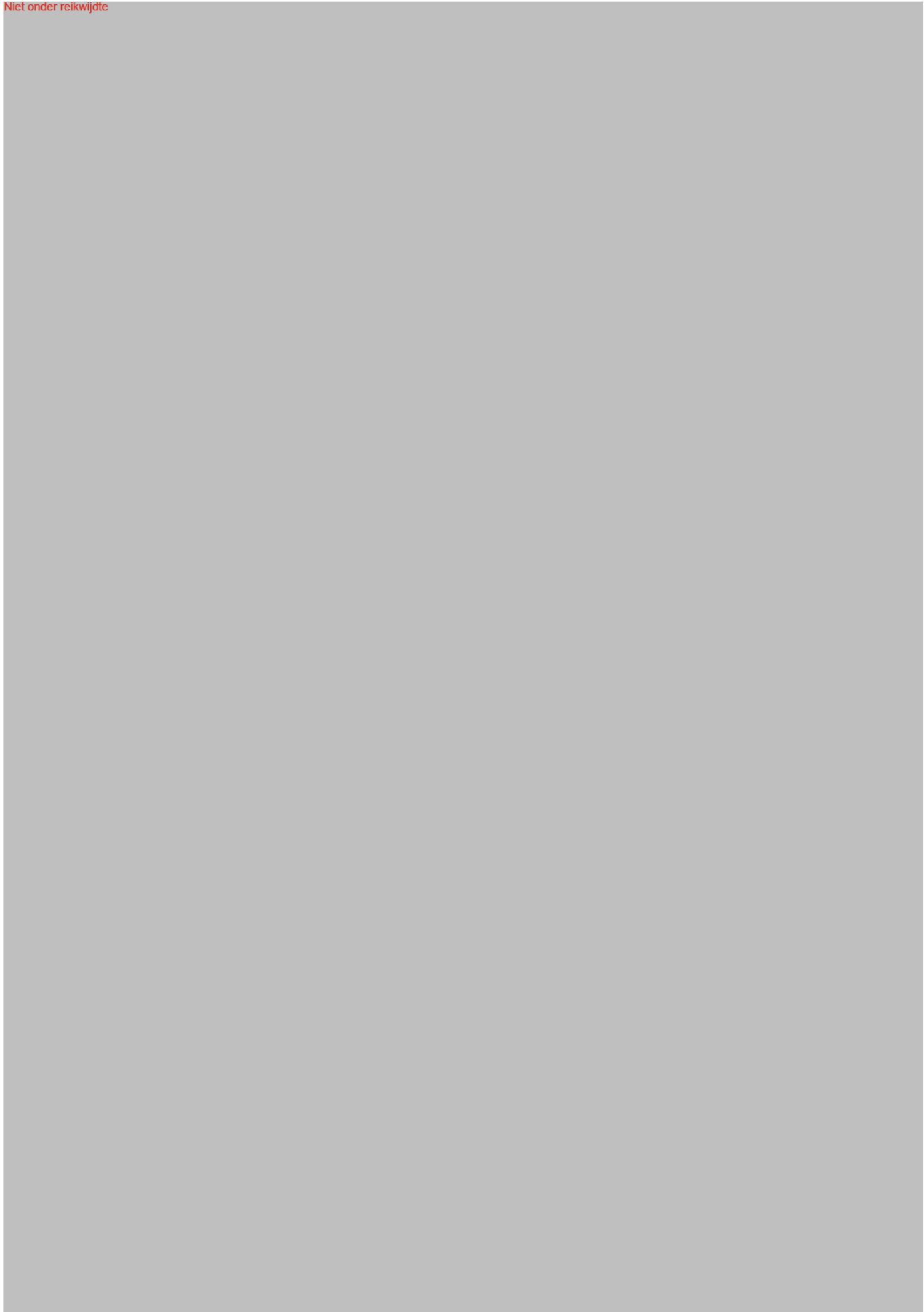
Doelstellingen 2024 e.v.

- Inrichten en in werking hebben digikamers in Den Bosch en Oss (als team bij aansluiten).
- Werking en borging Centurion.
- Opleiden volgens menukaart open bronnen.
- 1 digidag voor iedereen.
- Bijdragen aan preventie digitale criminaliteit.
- Positioneren digiprofs (bijdragen aan digitaal fitter worden).
- Eigenaarschap op teamniveau verstevigen OE en senior in positie.
- Zaken die vanuit ROCO aangeboden worden in beginsel opgepakt. TR ondersteunt waar nodig.
- Concept digitale meldkamer positioneren binnen werkprocessen GGP.

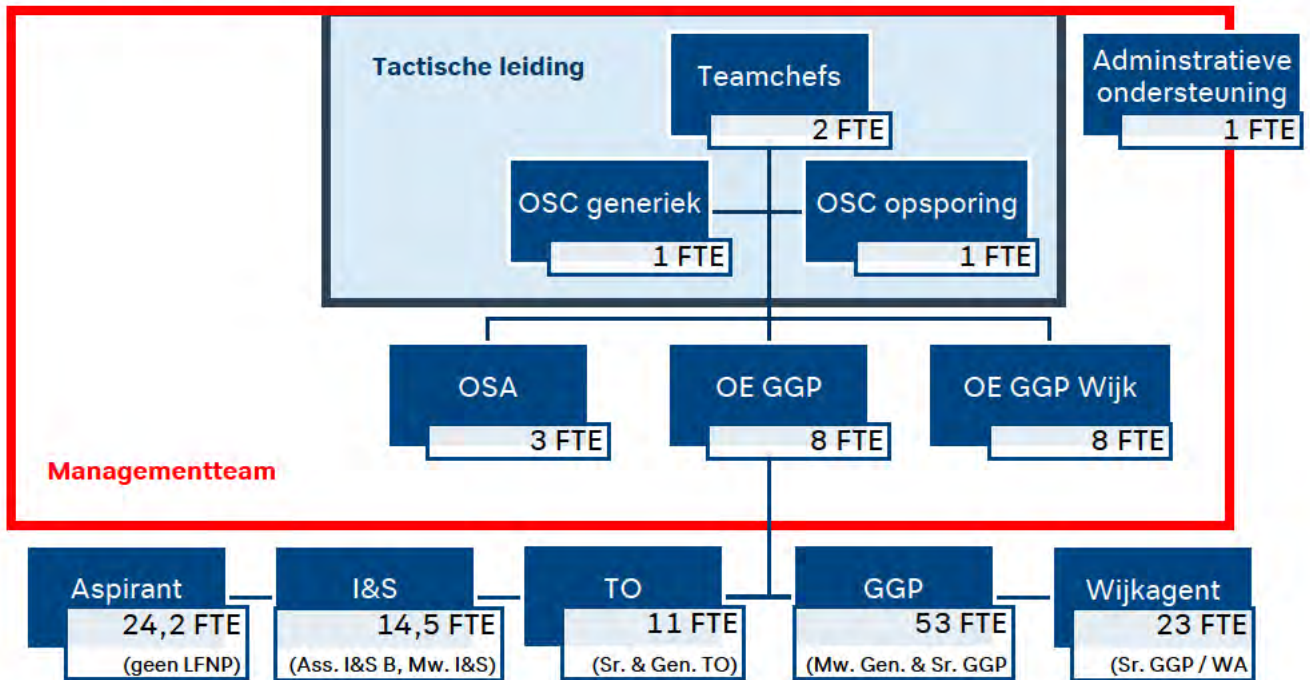


A vertical stack of approximately 12 smooth, dark, rounded stones is balanced on top of a larger, flat rock. The stones are arranged in a slightly irregular, spiral-like pattern. The background is a blurred, dark, rocky surface. The text "ONZE CULTUUR" is overlaid in the center of the image in a bold, white, sans-serif font.

ONZE CULTUUR



ONZE ORGANISATIE



ONZE WERKPROCESSEN

Ons team bestaat uit één organisatorische eenheid en er zijn dus geen afzonderlijke afdelingen. Wel werken er collega's met verschillende LFNP-functies en voeren we als één team verschillende werkprocessen uit om een collectieve prestatie te leveren.

INTAKE & SERVICE

Het werkproces Intake & Service (I&S) is verantwoordelijk voor het eerste contact met de burger die contact zoekt met ons team. Onze collega's I&S helpen de burger vakkundig en indien relevant, sturen zij de burger door naar ketenpartners die beter bij de behoefte kunnen helpen, zoals bijvoorbeeld de gemeente of slachtofferhulp. Bij I&S worden alle klantverzoeken zoveel mogelijk afgehandeld en indien nodig worden onduidelijke verzoeken gebeld/gesproken om meer inzicht in de behoefte en hulpvraag van de burger te krijgen. I&S is verantwoordelijk voor de fysieke openstelling van onze bureaus en voor de ontvangst van burgers. Collega's bij I&S zijn klantvriendelijk in hun contact met de burger en hebben een hoog organisatiebewustzijn om te weten waar mogelijk specifieke verzoeken het beste naartoe verwezen kunnen worden binnen onze organisatie. Bij I&S worden aangiften opgenomen, waarbij zij een grote verantwoordelijkheid dragen voor de kwaliteit van de aangifte, Zij zijn gespecialiseerd in het goed bevragen en beschrijven van zaken en



ontwikkelen voortdurend om in staat te zijn om de nieuwste vormen van criminaliteit en slachtofferschap goed te behandelen. Zij zorgen voor goede identificerende gegevens in de aangifte en vragen naar ondersteunend bewijs vanuit de aangever dat goed wordt vastgelegd in de bronsystemen. Bij I&S worden door de medewerkers politiesystemen geraadpleegd om geleverde identificerende gegevens van zowel de aangever als andere betrokkenen te controleren, valideren en verrijken. I&S signaleert alert onjuistheden of tegenstrijdigheden in de aangifte en controlegegevens uit de systemen van binnen en buiten de politie en documenteert helder de bevindingen. Incorrect aangedragen gegevens worden aangevuld zodat de aangifte correct is. Op deze manier voeren zij werkvoorbereidende taken uit die collega's binnen ons team in de GGP en teamrecherche goed in staat stellen onderzoek te doen naar het strafbare feit. Binnen I&S wordt de status van de aangiften gemonitord en worden burgers correct geïnformeerd over de status van hun aangifte. Dit doet I&S in samenwerking en afstemming met de collega's van ons team die zorgen voor de opsporingscoördinatie. I&S ontwikkelt zich op het gebied van digitalisering om op een digitale manier in verbinding met de burger te kunnen staan. Daarnaast worden ondersteunende processen waar I&S aan werkt (zoals beslag en documentatie) doorlopend ontwikkeld.

OPSPORING & WERKVOORBEREIDING

```
DEVICECONTROLLERWin  
coloredOut_mmc21  
SEN type SCO  
DEVICECONTROLLER for screenADPinIn  
ScreenData Loading data OK  
inter_bchTB for screenADP  
- CallBack onDataLoaded $arg, m0 code  
- Channel:fg-0x10000000 from pad 27303  
- DevOpt: load 4ms, verify-opt 300ms  
- HardDisk warning:rotational OK, Penalty  
- C:\Mm\ecc with 400191182  
  
BootDevice Booting device  
- Opt: load 4ms, verify-opt 300ms  
- Device:rectground (STR)  
- WinAPP: AC0001 (DE1) module OK  
- brand: Catalyst 3K-X  
- Controller: &12_start 0403483377614018  
- NM-TG:dc/scanon--windows
```



OPSPORING & WERKVOORBEREIDING

Komende jaren is de teamrecherche in ontwikkeling op het gebied van vakkundigheid en expertises binnen het team. Dit komt doordat de criminaliteit binnen onze lokale maatschappij ook in rap tempo ontwikkelt en veiligheidsopgaven als ondermijning, digitale criminaliteit en afpakken vragen om een ontwikkeling van de vakkundigheid binnen onze teamrecherche. Deze ontwikkeling zorgt er ook voor dat de schaalbaarheid en flexibiliteit binnen de districtelijke aanpak voor grotere opsporingsonderzoeken beter wordt. Met de ontwikkelde kennis en vakkundigheid kunnen rechercheurs van de TR en DR beter met elkaar samenwerken en gezamenlijk onderzoeken oppakken.

Strategische visie op opsporing en TR

We kijken vanuit een districtelijke bril naar opsporing waarbij de behoefte vanuit de zaak leidend is. We werken daarbij aan een betere balans tussen haal- en brengzaken. De Operationele Briefing is onze districtelijke stuurtafel.

TEAMRECHERCHE

Binnen ons team wordt er een onderverdeling gemaakt tussen de opsporing binnen de GGP en teamrecherche. Het uitgangspunt is dat eenvoudige opsporingsonderzoeken (horen getuigen, bekijken beelden en horen verdachten) door de GGP uitgevoerd worden en dat de TR ingezet wordt voor de overige opsporingsonderzoeken. Hierin bestaat een balans tussen haal- en brengwerk en kortstondige projecten. Districtelijke projecten doen we in samenwerking met de DR en overige TR's. We streven ernaar dat de kwaliteit van opsporing tussen de TR's gelijk is. Door de TR wordt gewerkt in het researchesysteem Summit.

“Gerichte interventies om de ondermijnende en digitale criminaliteit in ons gebied te verstoren.”

Recherchewerk binnen de TR wordt steeds complexer en we krijgen meer middelen om effectiever en efficiënter te werken. Om dit op een juiste wijze te kunnen doen richten we ons er de komende jaren op dat de volgende aandachtsvelden bij de TR komen:

- Dossiervormer.
- Financiële recherche.
- Open source intelligence.
- Afpakken.
- Digitale professional: Gaat aan de slag met digitale sporen, vorderingen, crypto currency

- Data-analyse: een specialist die kan werken met grotere hoeveelheden ongestructureerde data uit bronnen uit vorderingen en beslag.

Daarnaast wordt het districtelijk aanbevolen om de volgende neventaken in te richten: wapenspecialist, drugstesters, verhoor en collega's die kunnen tappen.

De ambitie is een teamrecherche die in staat is om creatieve interventies met de DR en KCW te organiseren op het gebied van ondermijnende en digitale criminaliteit en die gericht alternatieve interventies met de collega's in de GGP binnen ons team stimuleert. Samen observeren, artikel 3 Politiewet bakens c.q. heterdaadmiddelen inzetten en de markt verstoren met ons hele team.

Toekomstige ontwikkeling is erop gericht om meer kennis en diverse specialisatie binnen de TR te realiseren. Hiervoor wordt ook op het gebied van formatie en strategische personeelsplanning gekeken naar specialistische rollen op het gebied van digitaal, data-analyse, financieel, recherchekundigen, specialistische politievrijwilligers en executief specifieke (ESI) functies.

OPSPORINGSCOÖRDINATIE

De opsporingscoördinatie voor het hele team wordt binnen het proces van opsporing & werkvoorbereiding georganiseerd. Alle collega's met de executieve aanstelling (TO en GGP) worden gericht ingezet om opsporingshandelingen uit te voeren. Dagelijks worden in het werkproces (opsporings-)coördinatie op basis van BOSZ acties inzichtelijk gemaakt voor de opsporing op ons team en de OPCO stuurt op de uitvoering van deze acties binnen de GGP.

IEDEREEN IS OPSPORINGSAMBTENAAR

Opsporing is een vaardigheid en een vakkundigheid, niet een functie. Van iedere collega werkzaam in de GGP verwachten we goede opsporingsvaardigheden en de uitvoeringsverantwoordelijkheid om tijdig en doelmatig opsporing in te zetten. Wanneer je een zinvolle interventie wilt doen, heb je opsporingsbevoegdheden nodig om goed inzicht te krijgen in het incident of subject. Ook wanneer we hierbij niet voor een strafrechtelijke afdoening kiezen.

Doelstellingen 2024 e.v.

- Keuzetafel op ieder team ingericht.
- Screening en kwaliteit op orde.
- Binnen alle TR's iedereen hetzelfde opgeleid.
- Districtelijk werken we met dezelfde systemen.
- Uitlezen digitale middelen uitlezen door de TR.
- 70% brengzaken en 30% haalzaken binnen district.

GEBIEDSGEBONDEN POLITIEZORG

Werken in de GGP heeft een belangrijke rol in ons team. Er zijn een hoop doelstellingen en ontwikkelingen die gewenst zijn, maar de prioriteit ligt op het inzichtelijk maken van problemen in ons werkgebied in samenwerking met de wijkagenten, wijkgerichte en thematische OE's en de OSA's. Wanneer we meer problemen inzichtelijk krijgen zullen processen op het gebied van coördinatie, briefen en opsporing een kwaliteitsimpuls krijgen.

OPGAVEGERICHT WERKEN IN DE WIJK

Een belangrijk proces om goed te organiseren is de wijkscan in samenwerking met de DRIO. Het vraagt van onze thematische en wijkgerichte OE's continue bewustwording en sturing in de operatie om signalen rondom subjecten aan te blijven dragen. Signalen dienen ter tafel te komen op het wijkagentenoverleg en indien nodig uitwerkt te worden voor de keuzetafel wanneer een interventie gewenst is. Ook dienen de signalen van ondermijnende criminaliteit, naast het proces wijkscan, aangedragen te worden bij de portefeuillehouders ondermijning voor het werkproces van KCW. Wanneer we onze opgaven in de wijk meer inzichtelijk hebben, zal ook de sturing vanuit de OPCO op deze problemen een belangrijke ontwikkeling en kwaliteitsimpuls zijn voor het opgabegericht werken.

“Handhaven en bekeuren stimuleert de veiligheid in de wijk.”

Eén duidelijk doelstelling voor opgaven in de wijk blijft het handhaven in het publieke domein. Het verhogen van de pakkans op overtredingen en bekeuren heeft aantoonbaar meer effect op het gedrag van onze burgers dan het zwaarder straffen. Dus veel handhaven stimuleert de veiligheid enorm. Iedere collega binnen de GGP zal persoonlijke handhavingsdoelstellingen nastreven om bij te dragen aan deze veiligheid. Daarnaast zullen we de kwaliteit van onze digibonnen richten op maximaal 10% OM-afkeur. Executietaken op het gebied van vrijheidsstraffen, geldboetes en DNA-V worden binnen drie maanden afgerond. De OPCO zet gerichte taken op basis van sturingslijsten uit.

Binnen de lokale context van GGZ-instellingen, AZC's en Tbs-instellingen zijn we operationeel goed in verbinding om als betrouwbare partner samen te werken, maar we zullen niet alle problemen naar ons toetrekken. We houden ons professioneel bij onze politietaken en zijn wel continu in verbinding om het onderlinge vertrouwen te stimuleren.



SLIMME INCIDENTAFHANDELING

Tijdens incidenten inventariseren we binnen ons team altijd goed waar de behoeften van het slachtoffer liggen. Vaak is dit geen strafrechtelijke afdoening, maar zijn andere gesprekken met ketenpartners doelmatigere oplossingen. We bekijken als collega's te allen tijde wat het incident in de bredere context betekent voor onze veiligheidsopgaven. Ook als we geen aangifte of strafrechtelijke stappen ondernemen, maken we de onderliggende problemen inzichtelijk en zorgen we voor nauwkeurige verslaglegging in de bronsystemen en attenderen we de wijkagent en OE.

COÖRDINATIE & STURING

De samenleving wordt steeds complexer door de verbondenheid van burgers via digitale middelen en de enorme (soms incorrecte of opruiende) informatie-uitwisseling die hierdoor plaatsvindt. De digitalisering zorgt voor steeds meer vormen van criminaliteit waarvan de effecten minder zichtbaar zijn in het straatbeeld van ons gebied. Onze politietaken binnen deze context vraagt daardoor steeds slimmere keuzes om gerichte inzet te plegen met onze schaarse mensen en middelen die in ons team beschikbaar zijn.

BRIEFEN & DEBRIEFEN

De (de)briefing is het centrale sturingsmoment binnen ons team waarbij het beschikbare werk wat die dag verzet moet worden inzichtelijk wordt gemaakt. In de ochtend en middag en voor horeca en/of openbare-ordeverstoring (de)briefen we binnen ons team. De komende jaren blijven we de inhoud en structuur van onze briefing ontwikkelen en het is belangrijk dat iedereen binnen ons team bijdraagt aan het voeden van de inhoud van de briefing. Weten wat er belangrijk is binnen ons team en inzicht krijgen in de veiligheidsopgaven is een opdracht voor ons allemaal. Senioren en OE's of OSA's die wijkgerichte of thematische verantwoordelijkheid dragen stimuleren doorlopend op het voeden en zijn zelf verantwoordelijk om goede inhoudelijke opgaven in de briefing te krijgen. De OPCO is verantwoordelijk voor de briefing van de aanvangende dienst en verbindt de opgaven aan de beschikbare collega's en middelen.

OPCO

De operationeel coördinator van de dag vervult een cruciale rol in de keuzes die dagelijks gemaakt worden om onze teamprestaties effectief te leveren. De OPCO kent de werkprocessen van ons team als geen andere en weet de veiligheidsopgaves (het werk) slim te verbinden aan onze beschikbare capaciteit binnen de GGP, teamrecherche en I&S. Hierbij is de OPCO in staat om acties te organiseren die bijdragen aan onze slagvaardigheid op het gebied van handhaven en opsporen. Het goed voorbereiden van de briefing en gericht keuzes maken waar we die dag aan werken, heeft een grote bijdrage aan de ontwikkeling van contextgedreven werken binnen ons team. De OPCO geeft gerichte feedback op de inhoud van de briefing richting collega's die dia's hebben aangemaakt, om op deze manier de collectieve kwaliteit van het IGP-proces te verbeteren.

“Kwaliteit van onze briefing is een teamprestatie.”

De OPCO weet beslissingen van die dienst te verbinden aan de opgave voor de langere termijn, waardoor er zinvolle beslissingen worden genomen die bijdragen aan de toekomstgerichte ontwikkeling van ons team en preventieve maatregelen en acties die beter inzicht geven in abstractere c.q. complexere veiligheids-opgaven. Hierbij kun je denken aan het beslissen om die dag collega's opdracht te geven om te werken aan instructie, opleiding en/of training om ons team te ontwikkelen op het gebied van onze vakkundigheid. Op deze manier dragen beslissingen die dagelijks genomen worden bij aan onze doelstellingen op de langere termijn.

Tot slot gebruikt de OPCO als leidinggevende de briefingsmomenten om bewustwording te vergroten op thema's die binnen onze focuslijnen geprioriteerd zijn. Denk aan check-ins met gerichte vragen en korte interviews met de collega's van die dag, dialogen over de geprioriteerde onderwerpen en reflecties op gebeurtenissen van die dag dragen hieraan bij en zullen de komende jaren verder ontwikkeld worden. Naast dat dit bijdraagt aan de kennis en bewustwording bij de collega's, draagt dit ook bij aan het inzicht wat de leidinggevende krijgt over de uitdagingen die er spelen binnen ons team en kunnen zij deze beter behandelen in het MT of onder de aandacht brengen van de verantwoordelijke portefeuillehouders die geholpen worden met de inhoud van deze gesprekken.



OVD & HOVJ

Onze sturing tijdens incidenten en zaken worden uitgevoerd door OVD's en HOVJ's. Tijdens het incident coördineren zij op de kwaliteit van de interventie en werkprocessen die uitgevoerd moeten worden. Hierbij zijn OVD's en HOVJ's voortdurend op de hoogte van de prioriteiten die meegenomen moeten worden tijdens deze aansturing. Op het gebied van de focuslijnen hebben zij oog voor de doelstellingen die we nastreven op het gebied van politie voor iedereen, dus een veilige werkcultuur stimuleren, coachen op vakbekwaamheid en competentie om het leer-potentieel te vergroten en reflectie en zorg na het incident goed organiseren. Er wordt aangestuurd op prioriteiten op het gebied van afpakken en slachtofferbeslag. Ook hebben zij oog voor opvolging op het gebied van digitale criminaliteit en eerste opvolging van opsporingshandelingen tijdens het incident. Om meer inzicht te krijgen in problemen in ons gebied gebruiken zij incidenten om bij te dragen en te sturen en daarmee de intelligence uit een incident actief onder de aandacht van portefeuillehouders te brengen. Ze stimuleren kwalitatieve verslaglegging voor het IGP-proces.

KEUZETAFEL & OTB

Inzichten in veiligheidsopgaven die een grotere operationele impact en inzet verlangen worden actief opgenomen in de Operationele Teambriefing (OTB). Thematische en wijkgerichte OE's, OSA's en de OE's opsporing(-scoördinatie) zijn verantwoordelijk voor deze inhoudelijke invulling van het OTB. Veiligheidsopgaven en zaken in het OTB worden voorbereid ter besluitvorming voor de Keuzetafel.

Het werk en de opgaven worden dus eerst inzichtelijk gemaakt, vervolgens worden capaciteit in de vorm van mensen, middelen en expertises hieraan gekoppeld in het geprioriteerd inzetscenario. Dit is een andere aanpak dan het maken van werkplannen voor het jaar en daar werk aan koppelen. Het werkproces voor de OTB en Keuzetafel wordt georganiseerd en ontwikkeld door de OSC's van ons team.



BRONNEN EN INHOUD OPGAVEN

Het inzichtelijk maken van de veiligheidsopgaven binnen ons team is één van de belangrijkste opgaven van ons team. Het inzicht draagt bij aan de kwaliteit van de operationele sturingsprocessen. Bij het inzichtelijk maken van de problemen beantwoorden we de volgende vragen:

1. Wat is er aan de hand/wat is er gebeurd?
2. Zien we trends of fenomenen?
3. Wat zijn de risico's?
4. Wat doen we eraan?

Beschikbaar inzicht wordt gebracht op de juiste plaatsen en op de juiste momenten. Operationele inzichten komen met de juiste context in de dagelijkse briefing, tactische inzichten worden gebracht op de Operationele Teambriefing en Keuzetafel en inzichten met een bestuurlijke context worden onder de aandacht gebracht van de teamchefs voor overleggen met burgemeesters en officier van justitie.

“Inzicht in onze opgaven helpt iedere collega en ieder werkproces.”

Om onze veiligheidsopgaven inzichtelijk te krijgen gebruiken we de volgende bronnen om inhoudelijk inzicht te krijgen in ons operationele politiewerk:

- **Incidenten en aangiften**; inzichten uit incidenten en aangiften waar de GGP dagelijks mee in aanraking komen worden gebruikt om inzichten in opgaves te krijgen. Collega's kijken breder naar de oorzaken van een incident en zoeken context bij de gebeurtenis. Hierbij wordt de DRIO om hulp gevraagd inzien nodig. Inzichten over mogelijke oorzaken, trends of risico's worden actief onder de aandacht gebracht van wijkagenten, taakaccenthouders en OE's of OSA's. Inzichten komen in briefing en OTB.
- **MMA-meldingen**; informatie uit MMA-meldingen worden veredeld door er intelligence en kennis aan toe te voegen. Naast opvolging die georganiseerd wordt, worden inzichten via de afgesproken lijn in de briefing en OTB toegevoegd.
- **Bestuurlijk dashboard**; Cijfers uit het maandelijkse bestuurlijke dashboard worden door OE's en OSA's geanalyseerd en bevindingen worden opgenomen in de OTB. Mogelijke preventieve acties om meer inzicht in het probleem te krijgen, worden in de dagbriefing gebracht.
- **CCB-casussen**; ontwikkelingen en risico's worden door OE's inzichtelijk gemaakt en gebracht in de OTB of dagelijkse briefing.
- **Input taakaccenthouders (TAH)**; de GGP voert onze TAH's over incidenten in relatie tot hun expertise. Ook maken zij zelf geautomatiseerde monitoring in Bluespot en analyseren zij trends en

ontwikkelingen. Inzichten worden onder de aandacht van portefeuillehouders gebracht en in de OTB en dagelijkse briefing opgenomen.

- **Jeugdcriminaliteit**; TAH's jeugd maken trends en ontwikkelingen bij dit thema inzichtelijk en monitoren incidenten via Bluespot. Een Top X jeugd is doorlopend actueel. Samen met de PH's Zorg & Veiligheid organiseren zij een brede teamaanpak om meer inzicht in dit fenomeen te krijgen.
- **Ondermijning**; doorlopend is er inzicht op ondermijningssignalen en lopende casuïstiek bij de DR, KCW, RIEC en ons team. Richtinggevende inzichten uit onderzoeken worden in het OTB en dagelijkse briefing gezet.
- **Digitalisering**; TAH's digitaal maken trends en ontwikkelingen bij dit thema inzichtelijk en monitoren incidenten via Bluespot. Samen met de PH's Digitalisering organiseren zij een teamaanpak om meer inzicht in dit fenomeen te krijgen.
- **Opsporingscoördinatie**; inzicht in opsporings-taken zijn doorlopend inzichtelijk in het OTB en voor de OPCO. Kennis uit onderzoeken worden inzichtelijk gemaakt door de OE's opsporing.
- **TOOI/TCI verstrekkingen**; informatie uit TOOI/TCI meldingen worden veredeld door er intelligence en kennis aan toe te voegen. Naast opvolging die georganiseerd wordt, worden inzichten via de afgesproken lijn in de briefing en OTB toegevoegd.
- **E&S taken**; Executietaken zijn doorlopend inzichtelijk voor de OPCO en worden opgenomen in de dagelijkse briefing.
- **Sturingslijsten KPI's**; de gespecialiseerd medewerker van ons team maakt prestatie-indicatoren voor ons team doorlopend inzichtelijk. OPCO kan deze altijd opnemen in de dagelijkse briefing. OTB behandelt ook de KPI's.
- **Keuzetafel besluiten**; Besluiten en inzetscenario's worden kort teruggekoppeld in het OTB. OPCO kan deze indien nodig opnemen in de briefing.
- **Evenementenkalender**; PH's openbare orde zorgen doorlopend voor een actueel beeld op evenementen en demonstraties of andere ordeverstoringen. Ze worden in het OTB behandeld en inzetscenario's in de Keuzetafel besloten.
- **Wijkgerichte problemen**; via de GGP > WA > OEW-lijn worden lokale opgaven in de wijk inzichtelijk gemaakt. Problemen worden veredeld met kennis en intelligence. Werkopdrachten worden op de dagelijkse briefing behandeld. Inzichten worden in het OTB besproken.
- **Wijkscan**; ontwikkelingen uit de wijkscan worden in het OTB behandeld. Inzetscenario's i.r.t. PGA etc. in de keuzetafel besloten. Werkopdrachten komen in de dagelijkse briefing.
- **DRIO-veiligheidsbeeld**; wordt in het OTB behandeld. Mogelijke opdrachten voor extra duiding en inzicht worden in de briefing besproken. Inzetscenario's besluit de keuzetafel.

BASISTEAM MAAS & LEIJGRAAF

TEAMMANAGEMENT

We zorgen ervoor dat iedereen binnen ons team goed kan werken en ontwikkelen met een diverse groep collega's op het gebied van kennis, kunde, talent en ervaring. Om ons team zo te organiseren dat we goede collectieve resultaten kunnen behalen, behandelen we in het MT-prioriteiten op het gebied van onze focuslijnen, portefeuilles en bedrijfsvoering. Het managementteam bestaat uit de volgende formatieve functies;

- 3x Operationeel Specialist A
- 2x Operationeel Specialist C
- 8x Operationeel Expert GGP
- 8x Operationeel Expert GGP (wijk & thema)
- 2x Teamchef C

Het MT heeft een grote ontwikkelbehoefte om open en transparante besluitvorming mogelijk te maken. Hierdoor maken mogelijk dat uitgezonderd van de personeelszorg er verschillende collega's mogen aansluiten binnen het MT die inhoudelijk kunnen bijdragen aan goede besluitvorming. Er kan ter lering altijd gevraagd worden om een keer aan te mogen sluiten bij een MT-overleg. Alle besluiten die binnen het MT genomen worden, worden binnen de medewerkersparticipatie (MEPA) besproken. Het mandaat van MEPA voor de te behandelen onderwerpen is vooraf bekend.

OBEYA

Onze overlegstructuur binnen het MT doen we aan de hand van OBEYA.

- We overleggen wekelijks over onderlinge afspraken met leidinggevenden in het overleg Acteer & Reageer. Hierbij wordt voortgang bewaakt op besluiten en uitvoering die we genomen hebben op uiteenlopende onderwerpen. Alle MT-leden zijn hier zoveel mogelijk bij aanwezig.
- Tweewekelijks behandelen we de ontwikkeling van ons team in ons overleg Plan naar Waarde. De portefeuillehouders beschrijven plannen binnen hun portefeuille om resultaten te behalen. We bespreken en monitoren met het hele MT de voortgang op deze ontwikkelingen in het team. Alle MT-leden zijn hierbij aanwezig.
- Eén keer per maand behandelen we de prestaties van het team om te kijken hoe het gaat met onze resultaten. Alle MT-leden zijn hierbij aanwezig.

Overige MT-overleggen

- Personeelszorgoverleg
- Keuzetafel
- Operationele Teambriefing (OTB)
- MT Koers
- MT 2Daagse
- Personeelsschouw



MEDEWERKERSPARTICIPATIE

De medewerkersparticipatie is het belangrijkste advies overleg van ons team. We vinden goede besluitvorming en ontwikkeling binnen ons team erg belangrijk en daarbij zijn de perspectieven op onze ontwikkeling vanuit het hele team belangrijk. Alle besluiten die binnen het MT genomen worden, worden binnen de medewerkersparticipatie (MEPA) besproken. Het mandaat van het onderwerp binnen de MEPA heeft één van deze 3 categorieën:

- Ter besluitvorming
- Ter advies / reflectie
- Ter informatie

De MEPA heeft vertegenwoordiging van zoveel mogelijk collega's, maar op zijn minst een goede vertegenwoordiging vanuit alle werkprocessen van ons team. I&S, GGP, teamrecherche, coördinatie, MT, aspiranten en teamleiding.

“Medewerkersparticipatie overlegt en besluit als collectief en iedereen kan aansluiten.”

De teamchefs en overige leiding zullen op inhoud punten uit het MT brengen, maar hebben geen hiërarchische meerwaarde wanneer agendapunten ter besluitvorming behandeld worden. De MEPA beslist als collectief. De teamchef en voorzitter van de MEPA hebben een agendavormend vooroverleg. Het hele team wordt geïnformeerd over de onderwerpen via de mail met notulen en agenda die zijn vastgesteld. Op inhoud kunnen collega's ook incidenteel gevraagd worden om aan te sluiten en het staat iedere collega vrij om incidenteel aan te sluiten voor een behandeling van een onderwerp.

OPERATIONELE BEREIKBAARHEID

Ons team is 24/7 bereikbaar voor operationele inzet. Overdag is er altijd een operationeel coördinator (OPCO) in ons team. De OPCO is telefonisch en per mail bereikbaar en inventariseert de operationele behoefte en verbindt mensen en middelen op een tactische manier aan de opgaven die gedaan moet worden. De OPCO is bedreven in het verwijzen van verzoeken naar partners en afdelingen die beter met deze opgaven kunnen helpen. Buiten kantoor diensten wordt het OPCO-telefoonnummer beantwoord door collega's die in dienst zijn. De OVD en OC zijn dan verantwoordelijk om mogelijke coördinatie buiten ons team op te pakken.

De teamleiding van het basisteam is 24/7 bereikbaar voor bestuurlijke afstemming en personeelszorg tijdens of na grote of risicovolle incidenten. Hierbij zijn de risico's op het gebied van publieke impact, persaandacht en personeel (PPP) logische momenten om de teamleiding te informeren en te activeren.

INTERNE COMMUNICATIE

Niet onder reikwijdte

Niet onder reikwijdte



BEDRIJFSVOERING

GEZAG BASISTEAM

“De politie heeft tot taak, in ondergeschiktheid aan het bevoegd gezag en in overeenstemming met de geldende rechtsregels, te zorgen voor de daadwerkelijke handhaving van de rechtsorde en het verlenen van hulp aan hen die deze behoeven.”

Het bevoegde gezag binnen ons team bestaat uit drie burgemeesters en één officier van justitie.

- Land van Cuijk: Marieke Moorman
- Maashorst: Hans van der Pas
- Boekel: Caroline van den Elsen

De teamchefs hebben structurele, tactische sturingsoverleggen met alle burgemeesters en officier van justitie (driehoek). Hierbij zijn alle burgemeesters aanwezig en is burgemeester Moorman van de gemeente Land van Cuijk de voorzitter.

Afzonderlijk hebben de teamchefs structurele overleggen met iedere burgemeester afzonderlijk om per gemeente lokale veiligheidsopgaven te bespreken. De geografisch georiënteerde Operationeel Experts Wijkgericht hebben casusgericht afstemming met de betrokken burgemeester en ambtenaren openbare orde en veiligheid (AOV).

AANPAK FOCUSLIJNEN

Als MT hebben we onze belangrijkste focuslijnen in de ontwikkeling van ons team ondergebracht in portefeuilles voor MT leden, die verantwoordelijkheid dragen voor de vakontwikkeling en organiseren van werkprocessen. Onze focuslijnen en veiligheidsopgaven geven richting aan alle werkprocessen binnen ons team. Het wordt afgestemd met onze bestuurlijke driehoek door de teamchefs, zodat vanuit ons gezag onze richting van bewegen en prioriteren gedragen wordt. In de besluitvorming binnen onze opsporingscoördinatie en keuzetafel zijn de veiligheidsopgaven naast de lokale opgaven kaderstellend. Keuzes worden tegen onze prioriteiten afgezet om ons werkaanbod goed te koppelen aan prioriteiten. Tijdens onze werving, toewijzen van taakaccenten en R&O-gesprekken, koppelen we ook de ontwikkeling van collega's aan collectieve prioriteiten. Op deze manier creëren in het MT een duidelijke opvatting op het gebied van strategische personeelontwikkeling (SPO). Zo stellen we onze collega's in staat zich te ontwikkelen en om ook in de toekomst effectief en competent te werken. In de formatiewijzigingen en werving houden we rekening met werven van kennis en kunde die bijdragen aan onze collectieve ontwikkeling.

INTEGRALE SAMENWERKING

Om de veiligheidsopgaven binnen ons gebied goed aan te pakken is samenwerking met onze veiligheidspartners cruciaal. Op de eerste plaats is dit met onze drie gemeenten. Er zijn verschillende momenten waarop structurele samenwerking en operationele netwerken met de gemeenten ingezet worden. De teamchefs hebben bestuurlijke overleggen met de burgemeesters en gebiedsofficier op het gebied van beleid en grote operationele opgaven. De OE's wijk hebben structureel overleg met de AOV'ers van de gemeente. Hierbij worden veiligheidsopgaven en trends besproken die wij uit onze informatie zien. Eerdere informatieprocessen voor het inzichtelijk maken van veiligheidsopgaven zijn hiervoor belangrijk om goed te organiseren. Om goede duiding aan het probleem te kunnen geven regelen de OE's dat thematische specialisten aansluiten bij het overleg. Het doel van het overleg is om integrale acties te ondernemen die het gezamenlijke resultaat verhogen. De wijkagenten voeren casusgericht multidisciplinaire overleggen (MDO) onder regie van de gemeente, waarbij alle veiligheidspartners aansluiten om complexe casuïstiek te bespreken die één organisatie afzonderlijk niet kan oplossen.

“Informatiedeling stelt alle partners in staat maatregelen te nemen.”

De politie zorgt hierbij voor goede informatie om het probleem te duiden en laat alle partners verantwoordelijkheid nemen om hun acties uit te voeren. Voor de bestuurlijke driehoek en driehoek+ (incl. ondermijning) vinden er ter voorbereiding Ambtelijke Vooroverleggen (AVO) plaats waarbij onze portefeuillehouders Ondernijning aansluiten. De teamchef worden door de PH's Ondernijning na de AVO's geannoteerd over de inhoudelijke onderwerpen en geadviseerd over besluitvorming. Naast de generieke overleggen zijn er ook thematische integrale overleggen op het gebied van ondermijning en jeugd waarbij onze portefeuillehouders aansluiten. Overige regionale integrale afstemming op thema's als zorg en veiligheid, digitale veiligheid, maatschappelijke onrust en mensenhandel hebben specialistische vertegenwoordigers vanuit de eenheid of district. Het is voor deze portefeuillehouders belangrijk om vertegenwoordigers vanuit de politie in het netwerk te hebben. Hierbij stemmen zij af wat de opgaven uit ons team zijn op deze thema's en anticiperen we als MT op beleidsontwikkeling die tijdens deze overleggen besproken worden.



5.12.e

PORTEFEUILLES & TAAKACCENTEN

Binnen het managementteam van ons BT hebben we verschillende geprioriteerde portefeuilles waar onze Operationeel Experts en Specialisten extra verantwoordelijkheid dragen voor de ontwikkeling binnen het volledige basisteam. Deze portefeuilles zijn zowel gericht op veiligheidsopgaven als op organisatorische opgaven voor ons team. Voor het MT dragen de gekoppelde OE's en/of OSA's voor een portefeuille de verantwoordelijkheid om de kwaliteit van de processen te ontwikkelen en zijn zij het aanspreekpunt voor medewerkers die binnen verschillende processen en taakaccenten in deze portefeuille werken.



ZORG & VEILIGHEID

Voor de portefeuille *Zorg & Veiligheid* zijn 5.1.2.e en 5.1.2.e de MT PH's. De portefeuille gaat in de breedte over de ontwikkeling van onze aanpak op het gebied van lokale veiligheidsopgaven voor AZC's, GGZ-instellingen, Tbs-klinieken, Pi's, personen met verward gedrag, jeugdaanpak (incl. jonge aanwas criminaliteit), CTER, Eergerelateerd geweld (EGG) en geweld in afhankelijkheidssituaties (GIA), stalking en vermiste personen. PH's en TAH's zorgen ervoor dat we aansluiten bij districtelijke ontwikkelingen en overleggen en dat vastgestelde werkprocessen geïmplementeerd worden in ons team.

Strategische visie Zorg & Veiligheid

"Door het vergroten van het inzicht in jeugdigen, dragen wij bij aan de bestrijding van jeugdcriminaliteit. We zijn daarbij in verbinding met ketenpartners en treden gezamenlijk op tegen de aanzuigende werking van criminaliteit op jeugdigen."

5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e werken samen met TAH's en overige collega's aan de ontwikkeling en plannen van aanpak op deze veiligheidsopgaven. Het doel van de ontwikkeling op deze onderwerpen is:

- Het inzichtelijk maken van de problematiek.
- Projecten en interventies naar de keuzetafel.
- Werkprocessen effectiever organiseren.
- Verhogen van de vakkundigheid van collega's.
- Mensen en middelen verbinden.
- DRIO-samenwerking verbeteren.

- Integrale samenwerking verbeteren.
- Doelstellingen formuleren en nastreven.

Daarnaast dragen zij zorg voor de organisatorische ontwikkeling op het gebied van familieagenten, het wijkagentenoverleg en onze teamaanpak voor de concepten van Bondgenoten. De portefeuillehouders zorgen ervoor dat er voldoende taakaccenthouders met expertise in het team werken. De volgende taakaccenten vallen onder deze portefeuille:

- AZC / asielstromen
- GGZ-instellingen & verwarde personen
- Jeugd (incl. schoolveiligheid)
- CTER
- Familie-agenten
- EGG / Eerwraak / GIA
- Stalking
- Vermiste personen

Doelstellingen 2024 e.v.

- Stimuleren en realiseren doelstelling jeugdaanpak.
- Doelstellingen voor de overige taakaccenten formuleren en vaststellen in het MT.
- Voortgang projecten en plannen van aanpak binnen de portefeuille verwerken in OBEYA.
- Inzichten binnen de portefeuille in de OTB.
- Expertise TAH's ontwikkelen.

OPSPORING & WERKVOORBEREIDING

5.12e 5.12e en 5.12e zijn vanuit het MT gekoppeld aan de portefeuille *Opsporing & Werkvoorbereiding*. De portefeuille gaat in de breedte over de ontwikkeling van onze opsporingsprocessen binnen het team en ontwikkelopgave die vanuit de districtelijke opsporing zijn beschreven. De PH's organiseren en ontwikkelen de processen binnen I&S, Opsporingscoördinatie, Keuzetafel en teamrecherche. Prioriteit de komende jaren zit in de ontwikkeling om VVC-zaken als volledig GGP-team op te pakken, zonder dat we mindere resultaten gaan behalen op kwaliteit en termijnen. Hiervoor is de ontwikkeling op selectiviteit & kwaliteit en coördinatie op VVC-zaken een prioriteit.

Strategische visie Districtelijke Opsporing

"We kijken vanuit een districtelijke bril naar opsporing waarbij de behoefte vanuit de zaak leidend is. We werken daarbij aan een betere balans tussen haal- en brengzaken. De Operationele Briefing is onze districtelijke stuurtafel."

De ontwikkeling binnen de teamrecherche staat eerder al omschreven voor de komende jaren en de PH's zorgen voor de organisatie en voortgang op ons team om deze ambities te realiseren. In deze ontwikkeling wordt met de portefeuille Ondernijning en Digitalisering samengewerkt. 5.12e 5.12e en 5.12e werken samen met TAH's en overige collega's aan de ontwikkeling en plannen van aanpak op deze werkprocessen in ons team.

Daarnaast dragen zij zorg voor de organisatorische ontwikkeling op het gebied van familierechercheurs.

De volgende taakaccenten/werkprocessen vallen onder deze portefeuille en de PH's zorgen ervoor dat er voldoende expertiseontwikkeling bij de betrokken collega's van ons team zitten.

- Intake & Service ontwikkeling
- Opsporingscoördinatie; kwaliteit & selectiviteit, keuzetafel
- Organiseren en ontwikkeling opsporing GGP
- Ontwikkeling Teamrecherche
- Organiseren processen Districtelijke Opsporing
- Organiseren werkprocessen KCW
- DNA-afname
- Familie-rechercheurs
- Levering en samenwerking AHV en DR

Doelstellingen 2024 e.v.

- Keuzetafel ontwikkelen.
- Opsporing in de GGP organiseren.
- Vakkundigheid opsporing GGP ontwikkelen.
- Opsporingscoördinatie organiseren en verbinden aan de sturing van de OPCO en dagbriefing.
- Inzichten uit onderzoeken presenteren OTB.
- Ambitie ontwikkeling teamrecherche realiseren op kennis, kunde en specialisatie.
- Voortgang projecten en plannen van aanpak binnen de portefeuille verwerken in OBEYA.



ONDERMIJNING

5.12.e en 5.12.e zijn vanuit het MT gekoppeld aan de portefeuille *Ondermijning*. De portefeuille gaat in de breedte over de ontwikkeling van onze aanpak op het gebied van Outlaw Motorcycle Gangs (OMG), aanpak verdovende middelen, jonge criminele aanwas, milieucriminaliteit, mensenhandel, afpakken, logistieke knooppunten en samenwerking RIEC en Interventieteam M&L (IML).

Strategische visie Ondermijning

"In het district zien we het ontwrichten van criminele structuren als een prioriteit. Dit doen we vanuit een ketensamenwerking. Bij vormen van excessief geweld zetten we in op het doorbreken van de geweldsspiraal."

Vanuit de portefeuille zit er grote focus op het inzichtelijk maken van de aard en omvang van deze vaak onzichtbare criminaliteit. Hiervoor wordt er intensief samengewerkt met de DRIO en de intelcel ondermijning. Binnen deze zwaardere criminaliteit werken de PH's in het werkproces van onze Districtelijke Opsporing om inzicht te hebben in de veiligheidsopgaven. Samenwerking met de team-recherche, KCW en Ondermijningsteam van het district blijft een belangrijke prioriteit. De PH's werken samen met TAH's en overige collega's aan de ontwikkeling en plannen van aanpak op deze veiligheidsopgaven. Het doel van de ontwikkeling op deze onderwerpen is:

- Het inzichtelijk maken van de problematiek.
- Projecten en interventies naar de keuzetafel.

- Werkprocessen effectiever organiseren.
- Verhogen van de vakkundigheid van collega's.
- Mensen en middelen verbinden.
- DRIO-samenwerking verbeteren.
- Integrale samenwerking verbeteren.
- Doelstellingen formuleren en nastreven.

De volgende taakaccenten/processen vallen onder deze portefeuille en de PH's zorgen ervoor dat er TAH's met voldoende expertise in het team werken.

- OMG
- Verdovende middelen (VEDOMI)
- Jonge aanwas (i.s.m. PH Zorg & Veiligheid, Jeugd)
- Milieucriminaliteit
- Mensenhandel
- Afpakken ontwikkelen
- Samenwerking RIEC, TR, KCW, DR, DRIO
- Logistieke knooppunten

Doelstellingen 2024 e.v.

- Veiligheidsopgaven inzichtelijk maken en presenteren op OTB en opnemen dagbriefing.
- Interventiescenario's op de keuzetafel
- Kennis en expertise GGP ontwikkelen.
- Integrale aanpak RIEC & IML professionaliseren.
- Taakaccenthouders werven en ontwikkelen.
- Voortgang projecten en plannen van aanpak binnen de portefeuille verwerken in OBEYA.



HANDHAVING

5.12 en 5.12.e zijn vanuit het MT aan deze portefeuille gekoppeld. Handhaving is naast hulp verlenen en opsporen een belangrijke wettelijke kerntaak van ons team. Deze handhaving gaat over controleren en repressief optreden in het publieke domein, waaronder een groot gedeelte in het verkeer. Naast de actieve handhavende taak die we uitvoeren en ontwikkelen vanuit deze portefeuille, sturen we ook op de controlerende taak. Executietaken dragen bij aan de veiligheid binnen ons gebied en de PH's zorgen ervoor dat deze werkprocessen goed georganiseerd zijn en resultaten behaald worden. De PH's sturen op de opvolging van deze werkzaamheden aan de hand van monitoring die we verder ontwikkelen.

5.12 en 5.12.e werken samen met TAH's en overige collega's aan de ontwikkeling en plannen van aanpak op deze veiligheidsopgaven. Het doel van de ontwikkeling op deze onderwerpen is:

- Monitoren toegepaste controle en handhaving.
- Controles en acties organiseren op verkeershandhaving en E&S die flexibel door de OPCO in briefings weggezet worden.
- Inzet voorstellen op problemen via keuzetafel.
- Verhogen van de vakkundigheid van collega's.
- Benodigde capaciteit expertises op pijl houden.
- Integrale samenwerking verbeteren.
- Doelstellingen formuleren en nastreven.

Daarnaast dragen zij zorg voor de ontwikkeling binnen ons team om onze kwaliteit van professioneel controleren en handhaven te verbeteren. Via ProCo trainingen wordt ons team doorlopend getraind in objectieve controlevaardigheid waarbij we gelijke gevallen gelijk en professioneel behandelen. De volgende taakaccenten/expertises vallen onder deze portefeuille en de PH's zorgen ervoor dat er voldoende TAH's met voldoende expertise in ons team werken:

- Verkeersadvisering en handhaving
- Professioneel Controleren
- Motorrijders
- ANPR en kentekenfraude
- Bakenteam
- OPP / Executie & Signalering werkprocessen
- Dierenpolitie

Doelstellingen 2024 e.v.

- Monitoring op prestatie ontwikkelen en presenteren tijdens het OTB.
- Controle en executie inzetvoorstel op keuzetafel.
- 2 ProCo ambassadeurs in ons team
- ProCo trainingen, VR en Profcheck hele team.
- 80% executietaken binnen 3 maanden afgerond.
- Doelstellingen verlofhouderscontrole behalen.
- Handhavingsdoelstelling in MT vaststellen.
- OM-afkeur digibon max 10%

CRISIS, PARAATHEID & KWALITEITSGROEPEN

5.1.2.e, 5.1.2.e en 5.1.2.e zijn vanuit het MT aan deze portefeuille gekoppeld. De portefeuille gaat in de breedte over de ontwikkeling van onze aanpak op de expertises binnen ons team om te werken tijdens een crisisstructuur of specialistische vaardigheden die nodig zijn tijdens bijzondere inzetten. Niet alles kan ons team zelf goed aanpakken wanneer ordeverstoringen te groot of complex worden of er inzet van specialisten nodig is. Dit hebben we via crisisstructuren en districtelijke inzet van expertises aangepakt. De portefeuillehouder geeft inzicht in hoe de districtelijke samenwerking hierbij gaat, deelt in het MT inzichten uit de districtelijke overleggen en voedt de teamchefs voor inhoudelijke onderwerpen i.r.t. de portefeuille in het DMT of het DCMO (capaciteitsmanagement).

De PH's werken samen met taakaccenthouders en overige collega's aan de ontwikkeling en plannen van aanpak op deze portefeuille. Het doel van de ontwikkeling op deze onderwerpen is:

- Overzicht van gespecialiseerde collega's.
- Inzicht in operationele (districtelijke) werkdruk op de specialisaties.
- Aansluiten bij districtelijke vakgroepen.
- Voldoen aan de districtelijke doelstellingen.
- Teamchefs voeden op het gebied van mogelijke knelpunten voor het DMT en DCMO.
- Verhogen van de vakkundigheid van collega's.
- Teamdoelstellingen formuleren en nastreven.

De volgende taakaccenten vallen onder deze portefeuille en de PH's zorgen ervoor dat er voldoende taakaccenthouders met expertise in ons team werken.

- SGBO / TDA
- Mobiele eenheid (ME)
- Aanhoudingseenheid (AE)
- Ondersteuningsgroep (OG)
- (Teamleider) Explosieve Veiligheid (TEV/EV)
- Bewakingseenheid (BE)
- Verkenningseenheid (VE)
- Officier van Dienst (OVD incl. Vakgroep)
- Hulpofficier van Justitie (HOvJ incl. HG)
- Operationeel Coördinator (OPCO)

Doelstellingen 2024 e.v.

- Inzicht geven in de capacitaire impact voor onze teambedrijfsvoering in ons team.
- Verzoeken voor kwaliteitsgroepen met impactanalyse in MT ter besluitvorming.
- Duidelijk overzicht creëren van gespecialiseerde collega's.
- Aansluiten bij districtelijke vakgroepen.
- Expertise en kwaliteit ontwikkelen in ons team.
- TDA-staf VOR getraind.
- Rol en werkprocessen OPCO ontwikkelen in lijn met de ambitie van ons team i.r.t. coördinatie.



DIGITALISERING

5.1.2.e en 5.1.2.e zijn vanuit het MT gekoppeld aan deze portefeuille. De portefeuille gaat in de breedte over de ontwikkeling van onze aanpak op het gebied van digitale transformatie binnen ons team. Deze digitale transformatie heeft impact op al onze werkprocessen zoals bijvoorbeeld digitale aangiften bij I&S, online wijkgericht werken en online gegevensvergaring, onze politietaak in de breedte op het internet, opsporing op digitale criminaliteit en landelijke zaaksstromen op het gebied van LMIO en Centurion.

Strategische Digitale Transformatie

“Onze mensen en middelen zijn toegerust om een toekomstbestendige politie te zijn. Het bestrijden van digitale criminaliteit zien we als vanzelfsprekend onderdeel van onze taak in de samenleving.”

5.1.2.e en 5.1.2.e werken samen met taakaccenthouders en overige collega's aan de ontwikkeling en plannen van aanpak op deze veiligheidsopgaven. Het doel van de ontwikkeling op deze onderwerpen is:

- Het inzichtelijk maken van de problematiek.
- Projecten en interventies naar de keuzetafel.
- Werkprocessen effectiever organiseren.
- Verhogen van de vakkundigheid van collega's.
- Mensen en middelen verbinden.
- DRIO-samenwerking verbeteren.
- Integrale samenwerking verbeteren.
- Doelstellingen formuleren en nastreven.

De portefeuillehouders werken samen met de OE's van de Teamrecherche en I&S om kennisontwikkeling te stimuleren binnen deze werkprocessen. Zij richten de samenwerking met opsporing en DRIO in om aanpak van digitale criminaliteit te stimuleren en te verbeteren.

De volgende taakaccenten/processen vallen onder deze portefeuille en de portefeuillehouders zorgen ervoor dat er voldoende taakaccenthouders met voldoende expertise in het team werken.

- Digitale wijkagent
- Social Media (OGG)
- OSINT
- Aanpak Digitale Criminaliteit
- Centurion-proces
- LMIO-proces
- Digitale vaardigheid
- Digitale veiligheid

Doelstellingen 2024 e.v.

- Aansluiten bij districtelijke overleggen en werkprocessen.
- Positioneren digitale wijkagent met overige taakaccenthouders, cybercoach en specialisten.
- Werven en ontwikkelen taakaccenthouders.
- Stimuleren digitale vaardigheid collega's en vergroten kennis digitale sporen.
- Monitoren en sturen op gebruik tooling (oa RAPP).



OPENBARE ORDE

5.12e is vanuit het MT gekoppeld aan de portefeuille openbare orde. De portefeuille is erop gericht om naast onze kwaliteitsgroepen die we organiseren voor bovenregionale aanpak en crisisstructuren, ook als team onze aanpak en rol in deze veiligheidsopgave goed te organiseren. We doen dit d.m.v. preventieve maatregelen en informatieprocessen zo te organiseren dat we risico's op grote ordeverstoringen goed kunnen zien aankomen en mitigeren. Om dit goed te doen richten we vanuit deze portefeuille onze sensoren (wijkagenten, OE's, DRIO, Osint, partners) zodat we aanstaande verstoringen kunnen voorzien. Ook monitoren we aangevraagde evenementen en demonstraties en verzamelen we intelligence om potentiële risico's in te kunnen schatten. Op basis van onze informatiepositie en opgebouwde kennis adviseren we gemeenten over te nemen bestuurlijke maatregelen.

Ook op het gebied van algemene horeca en evenementen organiseert deze portefeuille een goede aanpak op het gebied van handhaving, toezicht, informatieverwerking, integrale samenwerking en indien nodig repressieve aanpak. De portefeuillehouder ontwikkelt hiervoor inzetprotocollen op basis van kennis en ervaring van experts en deskundigen in de eenheid. Daarnaast werkt deze portefeuille actief samen met de werkprocessen wijkgericht werken (wijkagenten en OE's) en de portefeuille Zorg & Veiligheid om een goed werkproces

te organiseren en risico's vroegtijdig te onderkennen. Fenomenen uit de portefeuille Zorg & Veiligheid, zoals maatschappelijke onrust, extremisme, migratieproblematiek, soevereinen, etc. kunnen namelijk katalysatoren zijn voor ordeverstoringen.

Met de digitaal wijkagent, Osint en DRIO worden de juiste monitoring georganiseerd. De volgende taakaccenten/processen vallen onder deze portefeuille en de PH zorgt ervoor dat er voldoende taakaccenthouders met voldoende expertise en vakkundigheid in ons team werken.

- Evenementenadvisering
- Evenementenkalender en monitoring
- Maatschappelijke onrust
- Demonstraties
- Verkiezingskalender
- Horeca-aanpak
- BOA-samenwerking

Doelstellingen 2024 e.v.

- Organiseren monitoring wijkagent, Osint en DRIO.
- Inzetprotocollen ons team bij ordeverstoring.
- Sensoren positioneren in de wijken en doelgroep.
- Vakkundigheid en expertise collega's ontwikkelen
- Risico's presenteren in OTB en dagbriefing.



5.1.2.e

PERSONEELSZOR -ONTWIKKELING & -VEILIGHEID

5.1.2.e

5.1.2.e





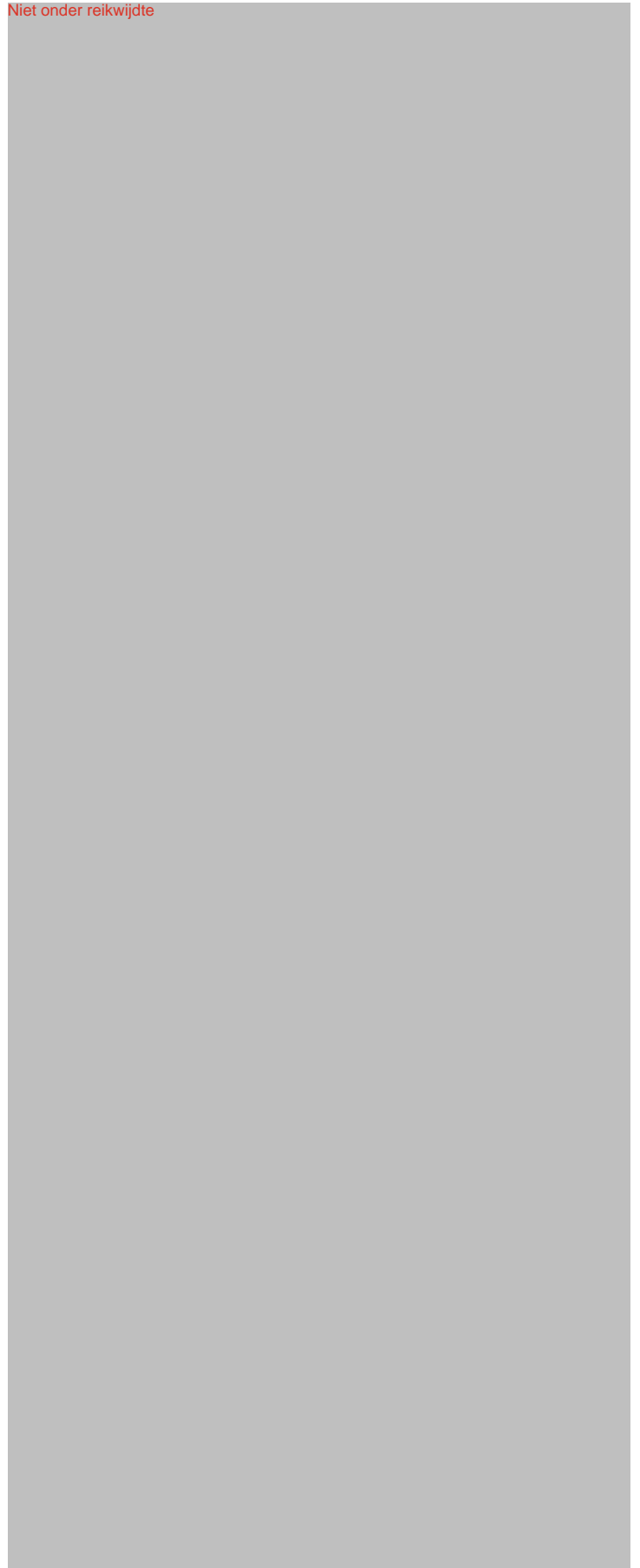
TAAKACCENTEN BASISTEAM

Niet onder reikwijdte



WERKOVERLEGGEN

Niet onder reikwijdte



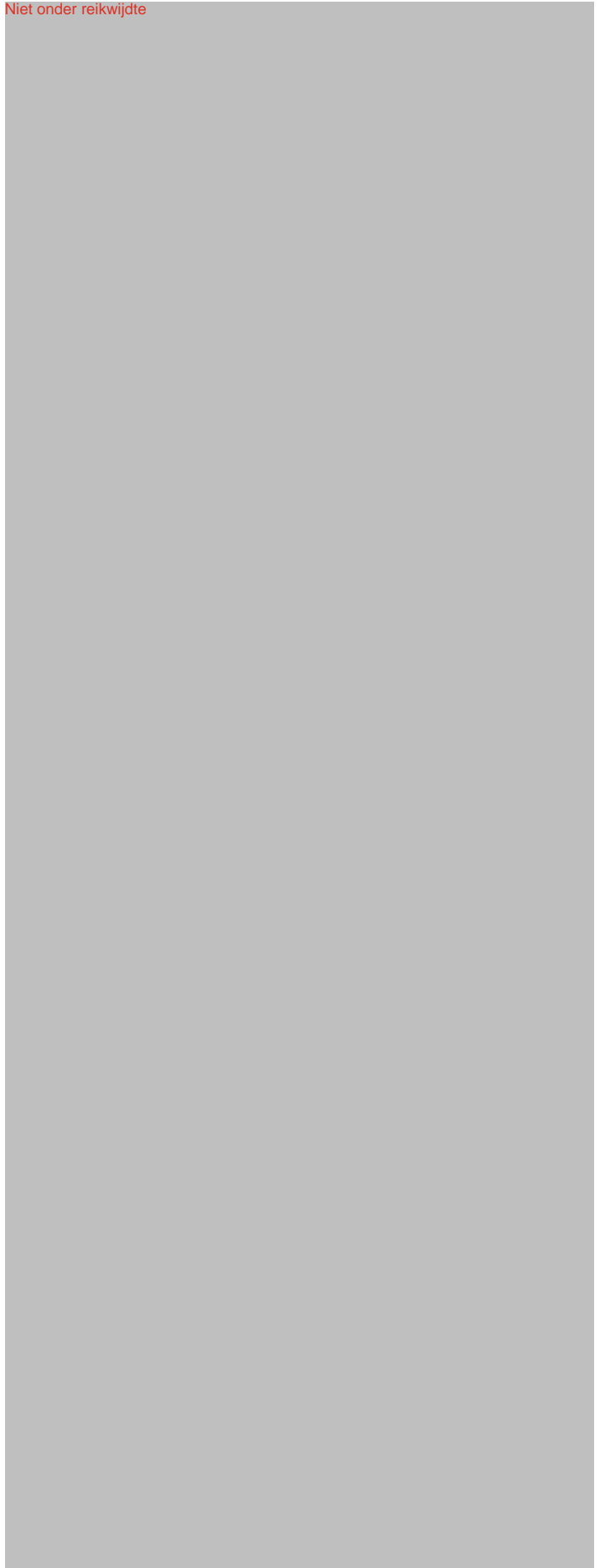
BASISTEAM MAAS & LEIJGRAAF

Niet onder reikwijdte



PERSONEELSZORG

Niet onder reikwijdte





Niet onder reikwijdte

CAPACITEITSMANAGEMENT

Capaciteitsmanagement en planning zijn binnen ons team een belangrijke prioriteit. 5.1.2.e en 5.1.2.e zijn vanuit ons team verantwoordelijk voor inhoudelijke planning en CM-advies. Inzetbaarheid (o.a. opleiden, verlof en verzuim) en een hoge mate van in- en uitstroom hebben directe impact op de beschikbare capaciteit. Capaciteitsmanagement en -advies zijn belangrijke onderwerpen binnen de MT overleggen, MEPA-overleggen en tijdens besluitvorming met de keuzetafel. Om onze capaciteit goed te managen hebben we twee aspecten die in balans moeten zijn om een vitaal team te blijven, namelijk inhoudelijk werkaanbod aan de ene kant en inzetbare mensen en middelen aan de andere kant.



INTERVISIE & LEERCIRKELS

Niet onder reikwijdte

En terwijl we dit in balans brengen moeten we begrijpen dat inhoudelijk werkaanbod meer is dan onze incidenten, aangiften (brenghwerk) en veiligheidsopgaven (haalwerk) die we aanpakken. Het gaat ook over toekomstgerichte ontwikkeling, trainings- en opleidingszuren, teamontwikkeling, personeelszorg, taakaccenten, interne afstemming, informatieprocessen, leerpotentieel benutten, portefeuille-aanpak, coördinatieprocessen, integrale afstemming, districtelijke afstemming, schriftelijk werk, etc.. Keuzes maken, goed prioriteren en effectief coördineren hebben daarbij een belangrijke rol. Inzicht krijgen in onze belangrijkste veiligheidsopgaven gaat impact maken op het professioneel prioriteren en zal ons werkproces verbeteren.

FLEXIBEL ORGANISEREN

Terwijl we in ons teamplan veel schrijven over structuur, wordt ons werk gekenmerkt door onvoorspelbaarheid en vragen uitdagingen in de maatschappij onverwacht prioriteit. Er is veel individuele kwaliteit aanwezig die we flexibel willen inzetten. Dit vraagt zowel op het gebied van organisatie en persoonlijke inzet continu een flexibele mindset om morgen met iets anders bezig te zijn dan dat je verwacht. Deze mindset typeert wie wij zijn als team en hierbij maken we in de organisatie altijd goed afgewogen en op integere wijze beslissingen.



FORMATIE & BEZETTING

Basisteam Maas en Leijgraaf is één team, één organisatorische eenheid (OE) zonder subteams, maar wel met verschillende functies en werkprocessen. Met het MT kijken we continu hoe we onze formatie het beste kunnen inrichten, met oog voor prestaties en effectiviteit.

In abstractie hebben we het team nu als volgt formatief ingericht:

- 1 FTE Administratieve ondersteuning Teamleiding
- 14,5 FTE Intake & Service
- 11 FTE Tactische opsporing
- 76 FTE Gebiedsgebonden politie (waarvan 23 wijkagent)
- 16 FTE Operationeel Expert (waarvan 8 wijkgericht en thematisch)
- 5 FTE Operationeel Specialisme
- 2 FTE Teamchef

Vanuit de Hermansgelden worden er nog 2 FTE Senior GGP en 2,8 FTE Generalist GGP toegevoegd aan de formatie van ons team.

Op het gebied van werving zijn we voor Medewerkers en Generalisten GGP afhankelijk van de werving vanuit landelijk recruitment en opleidingscapaciteit van de Politieacademie (PA). Deze vacatures mogen we dan ook niet intern als vacature stellen. De verdeling van opgeleide aspiranten vindt plaats op eenheids- en districtsniveau.

Met de formatieve plaatsen voor 87 collega's met executieve aanstelling (GGP en TO) organiseren we flexibel welke focus in het werk er op dat moment gevraagd wordt. De kern politietaken van hulpverlening, handhaving en opsporing dienen met deze formatie 24/7 georganiseerd te zijn. De prioriteiten binnen onze toekomstgerichte ontwikkeling worden doorlopend in het MT en de MEPA behandeld, om goede afwegingen te maken in de verdeling van taakaccenten en focus op bepaalde veiligheidsopgaven en werkprocessen.

* (Datum: 23.03.2024)

Functie omschrijving	Formatie	Bezetting	Vacant	TTW Uit	Feitelijke bezetting
Aspirant	24,2	34,8	-10,6	0,0	34,8
Administratief Secretarieel Mw.	1,0	1,1	-0,1	0,0	1,1
Assistent I&S B	3,2	3,8	-0,6	0,0	3,8
Medewerker I&S	11,3	12,6	-1,3	0,0	12,6
Generalist TO	7,0	4,6	2,4	0,0	4,6
Senior TO	4,0	4,9	-0,9	0,0	4,9
Medewerker GGP	13,0	10,6	2,4	0,0	10,6
Generalist GGP	26,0	26,5	-0,5	2,2	24,4
Senior GGP	14,0	12,8	1,2	1,1	11,7
Senior GGP / Wijkagent	23,0	18,9	4,1	1,1	17,9
Operationeel Exp. GGP / Wijkagent	8,0	6,2	1,8	2,0	4,2
Operationeel Exp. GGP	8,0	9,1	-1,1	0,0	9,1
Operationeel Specialist A	3,0	2,2	0,8	0,0	2,2
Operationeel Specialist C	2,0	0,0	2,0	0,0	0,0
Teamchef C	2,0	4,3	-2,3	2,2	2,1
Totaal	149,7	152,2	-2,6	8,5	143,8

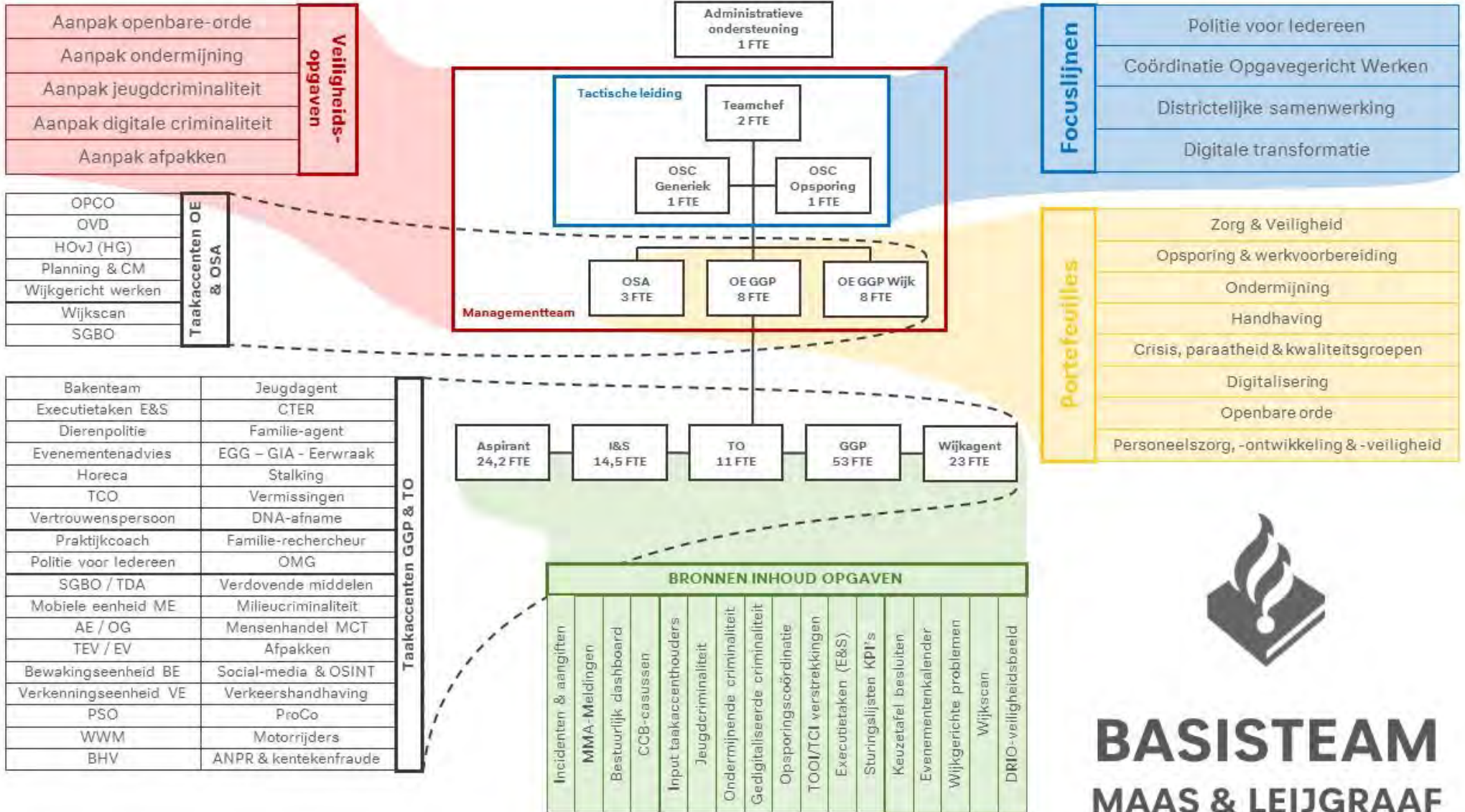


TEAMONTWIKKELING

Niet onder reikwijdte

BIJLAGEN

TEAMOVERZICHT SCHEMATISCH



**BASISTEAM
MAAS & LEIJGRAAF**



OVERLEGKALENDER

Niet onder reikwijdte

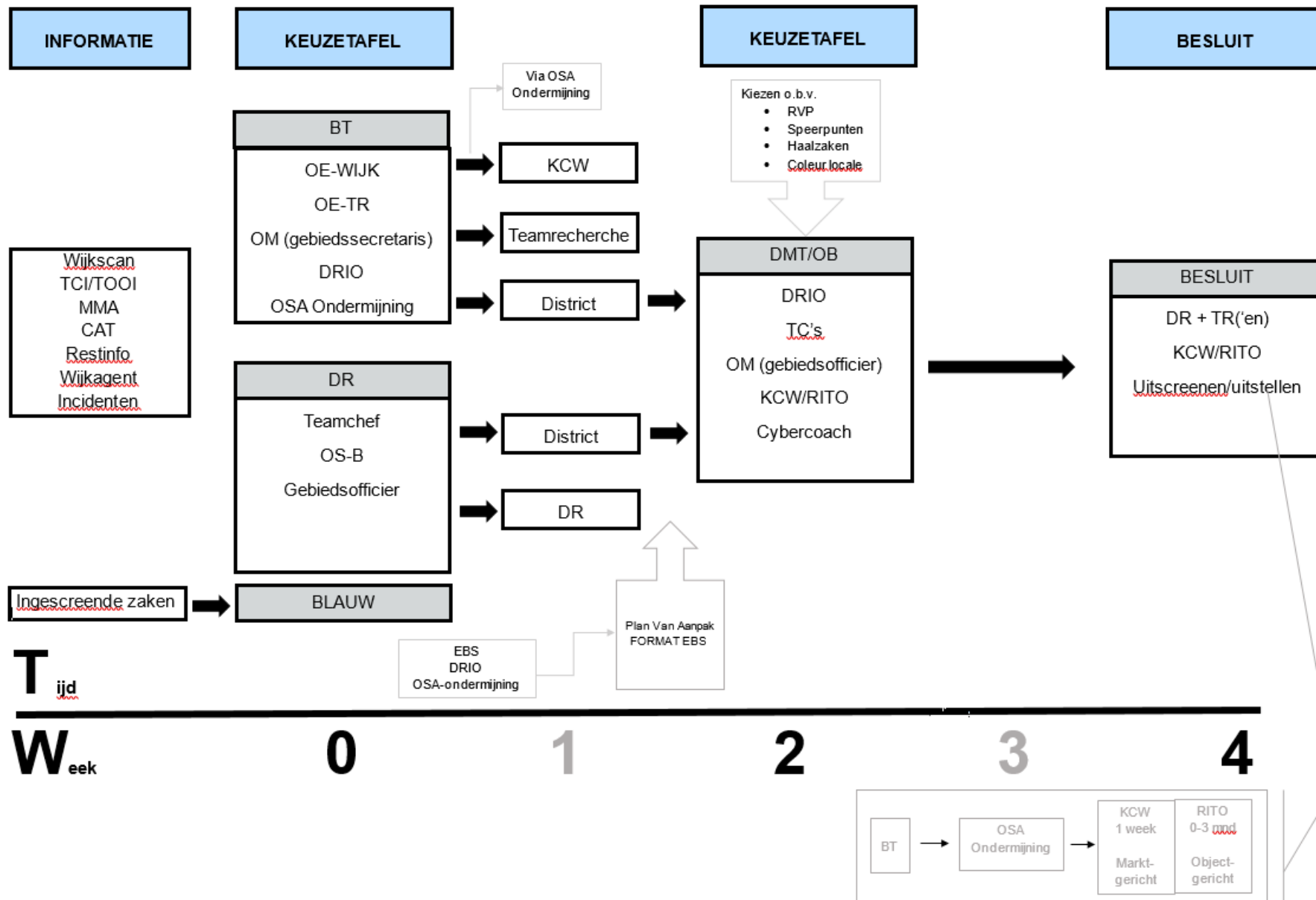


TAAKACCENTENOVERZICHT

Zorg & veiligheid	Crisis, Paraatheid en kwaliteitsgroepen	Opsporing & werkvoorbereiding	Ondermijning	Digitalisering	Handhaving	Openbare orde	Personeelszorg, -ontwikkeling & -veiligheid
AZC / asielstromen	SGBO / TDA	I&S	OMG	Digi-wijkagent	Verkeer (advisering en handhaving)	Evenementen(beleid)	TCO
GGZ-instellingen	ME	COP	VEDOMI (incl. Hennep)	Social Media (OGG)	ProCo	Evenementenkalender	Leren & Ontwikkelen
Jeugd (incl. schoolveiligheid)	AE/OG	VVC	Jonge aanwas	Osint	Motorrijders	Maatschappelijke (on)rust	Praktijkcoaching
CTER	TEV/EV	TR	Milieu	Digitale criminaliteit	Advies ruimtelijke ordening	Demonstraties	Start naar vakbekwaam
Familie-agenten	BE	Districtelijke Opsporing	Prostitutie (PCT)	Centurion	ANPR	Verkiezingskalender	Medewerkersparticipatie
EGG / Eerwraak / GIA	VE	Kortcyclisch werken (KCW)	Mensenhandel (MCT)	LMIO	Kentekenfraude	BOA-samenwerking	Vertrouwenspersonen
Stalking	OVD Vakgroep	DNA afname	Afpakken	Digitale vaardigheid	Bakenteam	Horeca	R&O
Vermiste personen	HOVJ	Familie-rechercheurs	Samenwerking RIEC	Digitale veiligheid	DOC-specialist		Politie voor iedereen
Verwarde personen	HG	Afhandelingvoorziening	Logistieke knooppunten		OPP - E&S		Vrijwillige politie
Bondgenootschappen	OPCO	Kwaliteit & selectiviteit			Dierenpolitie		IBT
Wijkagentenoverleg		Slachtofferrechten					Ontwikkeling onboarding

OE & Senior	OSA	Gespecialiseerd Medewerker B		OSC	Management Ondersteuning	TC	
Planning	Projectmatig (<3 maanden)	Faciliteit, middelen, control & fysieke veiligheid			Operationele sturing	Ondersteuning TC's	Beleid
CM	Prioriteitmatig (>3 maanden)	Proces OBEYA	BHV personen en opleidingen	RTGP, R&O, Profchecks, (verplichte) e-learnings	Operationele teambriefing	Verzuimvoortgang	Bestuur
	Ontwikkeling OBEYA	Politiedashboard & control	Arbo middelen & processen	Regelen/ monitoren opleidingen	Keuzetafel	Vorbereiden DRIEHOEK (proces)	HR
	Ontwikkeling bestuurlijke rapportages	PSO	Sleutelbeheer	Operationele middelen (incl. meetmiddelen)	OE-Wijk overleg	Jubilea	Integriteit
		Drugtest	Heterdaad middelen	Smartstream	Wijkscan (incl. intelligence)	Ondersteuning onboarding	Sollicitatieproces
		Bodycam	Coördineren van het voertuigplan (CP van BT)	Budgetmonitoring (operationeel & teamgebonden)			
		WWM CAT.	Voorraadbeheer BT	Debitcard	Vorbereiden DRIEHOEK (inhoud)		Formatie & bezetting (SPP)
		Portogewoon	Ondersteunend taakaccenthouder SSW	ICT middelen, laptops & telefoons	Teamplan		Medewerkersparticipatie
		Beslag proces en fysiek	Bijhouden personeelslijst	Vraagarticulatie / GGP-gelden	Samenwerking DRIO		Klachten
							Teamontwikkeling

BESLUITVORMINGSPROCES DISTRICTELIJKE OPSPORING





DOELSTELLINGEN VISIEPLAN DISTRICT 2024

VISIE	2024	2025
<p>Politie voor iedereen In District Den Bosch voelen alle collega's zich veilig in de organisatie, waar ze gezien, gehoord en gewaardeerd worden. Als politie maken wij deel uit van de samenleving en staan we in verbinding met burgers.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2 ambassadeurs proco per team • 2x tafel voor iedereen (districtelijk) • Profcheck Proco voor iedere teamlid • Teamdiagnose PVI voor ieder team • Slachtofferrechten geborgd in de teams • Huis van werkvermogen onder de aandacht brengen in het R&O • 1x VR sessie per medewerker per jaar 	
<p>Zorg en veiligheid Door het vergroten van het inzicht in jeugdigen, dragen wij bij aan de bestrijding van jeugdcriminaliteit. We zijn daarbij in verbinding met ketenpartners om gezamenlijk op te treden tegen de aanzuigende werking van criminaliteit op jeugdigen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Top X jeugd voor ieder BT (los van wijkscan) • Jeugd in Amazone /MPG • 7-stappen model Jeugd • PGA-aanpak • Inspecteur themahouder jeugd, senior jeugd, jeugdagenten • Deelname eenheidsbreed jeugdnetwerk (initiatieven delen, leren van elkaar) • DRIO-infobeeld actueel laten delen met BT's en trends signaleren. (incl. Summ-IT) • Proactief voorkomen voor jonge aanwas 	
<p>Mensenhandel Mensenhandel is een mensonterende vorm van criminaliteit. Wij dragen zorg voor een verbetering van onze informatiepositie, waardoor wij in samenwerking met onze ketenpartners deze vorm van criminaliteit kunnen verstoren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inzet MCT volgens bestuurlijke afspraak • Iedere medewerker kent de signalen van mensenhandel: plannen voorlichting mensenhandel op de teams 	
<p>Maatschappelijke Onrust Het voorkomen van, of goed interveniëren bij maatschappelijke onrust zien we in het district als een gezamenlijke, maatschappelijke verantwoordelijkheid. Als politie staan we in verbinding met de samenleving en halen vanuit die positie informatie op die ons en onze partners in staat stelt hierin de juiste beslissingen te maken.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1 medewerker externe verbinding per team • 4 staven TDA geoefend en getraind • 2 gezamenlijke trainingdagen • VOR-opleiding voor ieder TDA-lid 	<ul style="list-style-type: none"> • Kennisverbreding polarisatie (doel doelgroep bepalen, WA en bondgenootschappen belangrijke rol in fase rust)
<p>Digitale transformatie Onze mensen en middelen zijn toegerust om een toekomstbestendige politie te zijn. Het bestrijden van digitale criminaliteit zien we als vanzelfsprekend onderdeel van onze taak in de samenleving.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inrichten en in werking hebben digikamers in Den Bosch en Oss • Werking en borging Centurion • Opleiden conform menukaart open bronnen • 1 digidag voor iedereen • Bijdragen aan preventie digitale criminaliteit • Positioneren digiprofs (bijdragen aan digitaal fitter worden) • Eigenaarschap op teamniveau verstevigen OE en senior in positie • Zaken die vanuit ROCO aangeboden worden in beginsel opgepakt 	<ul style="list-style-type: none"> • Pódium digitale successen (vliegwiel) • Digitaal vrijwilligers (centraal binnen district werven) • Osint inbedden op de teams (normaliseren in operationele sturing) • Verzamelen van eenvoudige digi zaken en op enkele momenten in het jaar deze zaken aanpakken met coaching. • Pilot Digi meldkamer (pilot Oost-Nederland)



<p>Ondermijning In het district zien we het ontwrichten van criminele structuren als een prioriteit. Dit doen we vanuit een ketensamenwerking. Bij vormen van excessief geweld zetten we in op het doorbreken van de geweldsspiraal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • We zorgen voor een eenduidige registratie • Elke zaak beoordelen op afpakpotentieel wordt vanzelfsprekend • DR brengt coördinatoren AHV bij op kennis m.b.t. afpakken. • Eindevaluatie Ondermijningsteam oktober 2024 • We willen operationele keuzes in en tussen zaken meer in balans brengen van elkaar. Investeren op enkele netwerken en anders eerder stoppen of niet in behandeling nemen • Als district zoeken we samenwerking bij team Transport en Logistiek • Bij aanpak ondermijning bijzondere aandacht voor jonge aanwas in de aanpak van ondermijning. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kennisboost op afpakken onder alle collega's • Afpakresultaat laten formuleren door elke collega • Jonge Aanwas; Jeugd is wel. • Focus; We willen operationele keuzes in en tussen zaken meer in balans brengen van elkaar. Investeren op enkele netwerken en anders eerder stoppen of niet in behandeling nemen.
<p>Versterking GGP In de wijk werken we met elkaar, gezamenlijk aan de aanpak van veiligheidsthema's. Het inzichtelijk maken van lokale prioriteiten helpt ons haalbare keuzes te maken in het wijkgericht werken.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wijkscan op ieder team geïmplementeerd en geborgd • 2 bondgenootschappen per team • Onderzoeken hoe we uitvoering kunnen geven aan contextgedreven werken • Ieder team een geborgd keuzeprocess wat vraag en aanbod capaciteit met elkaar in balans brengt • Onderzoeken hoe we de functie van wijkagent en OE aantrekkelijk kunnen maken 	<ul style="list-style-type: none"> • Doorontwikkeling sturingsconcept en OPCO rol in contextgedreven werken • Hoe krijgen we beter zicht in problematieken in de wijken
<p>Leren en ontwikkelen We zorgen ervoor dat onze basis op orde is. Vanuit dat vertrekpunt zoeken we naar innovatieve ontwikkelingen die ons helpen om onze mensen en middelen efficiënt en effectief in te zetten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mentorschap voor iedere nieuwe medewerker strevend naar de visie van het nieuwe onderwijs • Praktijkbegeleiding kwalitatief op orde • 100% voor iedere medewerker • Ontwikkelvraagstuk onderdeel van het R&O gesprekken • Wat is er nodig voor de senior in positie • Onderzoeken wat samenwerking in praktijkbegeleiding ons gaat brengen • P-schouw in district en teams middels 9-GRID model 	
<p>Districtelijke opsporing We kijken vanuit een districtelijke bril naar opsporing waarbij de behoefte vanuit de zaak leidend is. We werken daarbij aan een betere balans tussen haal- en brengzaken. De Operationele Briefing is onze districtelijke stuurtafel.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Keuzetafel op ieder team ingericht volgens afspraak • Screening en kwaliteit op orde • Iedereen hetzelfde opgeleid • Districtelijk werken we met dezelfde systemen • Uitlezen digitale middelen uitlezen door de TR (digikamer of op de teams) • 70% brengzaken en 30% haalzaken 	<ul style="list-style-type: none"> • Organiseren van districtelijke wervingsavond? • Team Vrijwilligers benaderen voor werkzaamheden opsporing • Samenstelling formatie TR (digitaal, data, financieel, OE TO, recherchekundige, ESI, etc.) • Opsporingsacademie district DR?
<p>Lokale veiligheidsopgaven Het is vanzelfsprekend dat teams elkaar ondersteunen bij onze districtelijke opgaven. Vroegsignalering en focus aan de voorkant helpt om bij te dragen aan de veiligheid van burgers rondom het voetbalgeweld, de EBI, het zorgpark, de asielinstromen, het milieu en evenementen</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Leer van elkaar • Zoek afstemming met elkaar • Op een vergelijkbare manier omgaan met capaciteit • CCB in positie mb.t. advisering • Partners in positie, niet alles is (alleen) een opgave voor de politie. Wees kritisch. • Stuur daar waar kan op aanleveren eenheidsbrede of (externe) landelijke kaders • 2 75% milieuagent per team • Dierenpolitie geborgd

**PRESTATIES KADERBRIEF 2024**

In deze bijlage staan de te leveren ontwikkelingen zoals aangegeven in de interne kaderbrief (Kuijken, 2023). Dit betreft een weergave van de voor het basisteam relevante prestaties.

Ondermijning en georganiseerde criminaliteit:

- Eenheid OB: € 10.960.751, - beslag
- Eenheid OB: 115 CSV's aanpakken
- Jeugdige doorgroeiers in ondermijning per basisteam plan van aanpak i.r.t. ondermijning, vanuit de strategische analyse van DRIO
- Herindeling RIEC, OB krijgt eigen RIEC, meedenken in ontwikkeling
- Logistieke knooppunten en Transport: de Basisteams dragen een steentje bij in de verrijking van het beeld door acties en controles onder regie van de DROS

Opsporing:

- Aanpak productie & handel drugs en geweld
- Implementatie methode kortcyclisch opsporen
- Mensenhandel: Eenheid OB 17 verdachten mensenhandel
- Jeugd: 80% na 1^e verhoor verdachte inzenden pv in 30 dagen
- Ernstige verkeersmisdrijven: art 6 zaken: 80% binnen 180 dagen na pleegdatum inzenden OM
- BOSZ monitor: Gebruik maken van het kwaliteitsdashboard voor BOSZ. Zodat op de volgende drie indicatoren kan worden gemonitord (norm volgt nog):
 - - % afgerond met verdachte
 - - % afgerond binnen de termijn van 180 dagen
 - - % vroegtijdig beëindigd

Zorg en veiligheid

- Migratie van Amazone naar MPG (opleiding en implementatie)
- Preventie met gezag

Leren en ontwikkelen

- Van start naar vakbekwaam
- Participeren in een goede ontwikkelomgeving
- Capaciteit en begeleiding studenten

GGP:

- Dienstverlening Heroriëntatie I&S in basisteams (breder inzetten)
- Selectiviteit en kwaliteit: Selectiviteit en kwaliteit Implementatie en participatie verbetertraject selectiviteit en kwaliteit en kwaliteits-HovJ
- Opgave gericht werken medebepalend door wijkscan. In 2024 is dynamische wijkscan in alle basisteams werkend en geborgd
- Actief handhaven publiek domein: XX bekeuringen basisteam Maas en Leijgraaf
- Kwaliteit digibon: maximaal 10% OM-afkeur in eerste instantie
- Individuele Beoordeling & Slachtofferrechten: Uitvoeren van het verbeterplan slachtofferrechten en -bescherming (2022-2025).

Digitalisering:

- Alle medewerker in basisteams opleiden voor niveau 1 en 2 Online Gegevens Garing (OGG)-5 model via modules flowsparks
- Versterken digitale verbinding in de wijk

Cybercrime en gedigitaliseerde criminaliteit

- Eenheid OB 24 onderzoeken reguliere cybercrime
- Eenheid OB 166 onderzoeken gedigitaliseerde criminaliteit
- Implementatie plan van aanpak Centurion Oost-Brabant



Executie

- Vrijheidsstraffen: 80% positief afhandelen binnen 3 maanden na instroom in E&S (principale vrijheidsstraffen en vervangende taakstraffen)
- Executie: Geldboetevonnissen 70% positief afhandelen binnen 3 maanden na instroom in E&S.
- Executie: DNA-V gesignaleerden met geldig BRP-adres in NL 70% positief afhandelen binnen 3 maanden na instroom in E&S.

Bedrijfsvoering:

- Verzuim: % verzuim (<2 jaar) volgens CBS-norm; norm lager dan (<) 5,9% in 2024
- Wet Poortwachter: Minimaal 80% Wet poortwachter dossiers op orde
- Gewelddmiddelen: Alle gewelddmiddelen zijn ingeleverd waarvoor medewerkers niet bevoegd en/of bekwaam zijn.
- Certificering: Zo hoog mogelijk percentage gecertificeerd.
- Fysieke Vaardigheidstoets: Minimaal 80% van de medewerkers met RTGP-code 3/4/5 moet de Fysieke Vaardigheidstoets halen:
- Integrale Beroepsvaardigheden Training: Minimaal 90% van de medewerkers met RTGP-code 3/4/5, die het gehele jaar in dienst zijn, moet minimaal 32 uur IBT hebben gedaan.
- Formatie en bezetting (NOS en OS) uiterlijk 2024 in balans. Kader per eenheid voor de NOS-begrenzing is het budget, financiering inclusief CA-gelden, afspraken departement en afspraken KL.
- Monitoren inzetbaarheid: Norm volgt. In afwachting van een concrete norm worden eenheden gevraagd te rapporteren over de ontwikkeling van hun inzetbaarheid.

Capaciteitsmanagement

- Breng eenduidig de capaciteitsvraag en capaciteitsaanbod in balans in het jaarplan en monitor dit gedurende het jaar.
- Stel het tactisch jaarplan '24 bij en breng vraag en aanbod van capaciteit met elkaar in balans en start met het tactisch jaarplan 2025.
- Implementatie van het nieuwe planningsstelsel VCM; precieze impact in tijd/capaciteit (o.a. opleiding) wordt later duidelijk.
- Implementatie en doorontwikkeling CM-tafels: leveren aan ECM, inrichten DCMO en TCMO (capaciteitsvraag is nog onduidelijk op dit moment).



DEFINITIES & AFKORTINGEN

Organisatiestructuur:

Formatieve inrichting van ons team.

DRIO: Dienst Regionale Intelligenceorganisatie.

DRR: Dienst Regionale Recherche.

BT: Basisteam

GGP: Gebiedsgebonden Politiezorg

DR: Districtsrecherche

KCW: Kortcyclisch Werken

MT: Managementteam

Pvl: Politie voor Iedereen

TCO: Team Collegiale Ondersteuning

NDV: Netwerk Divers Vakmanschap

ProCo: Professioneel Controleren

RTGP: Regeling Toetsing Geweldsbeheersing

PRVT: Politie Rijvaardigheidstraining

OTB: Operationele Teambriefing

CSV: Crimineel Samenwerkingsverband

RIEC: Regionaal Informatie- en Expertisecentrum

IML: Interventieteam Maas & Leijgraaf

VIK: Veiligheid, Integriteit en Klachten.

PGA: Persoonsgerichte aanpak

LMIO: Landelijk Meldpunt Internetoplichting

I&S: Intake & Service

HovJ: Hulpofficier van Justitie

OPCO: Operationeel Coördinator

IGP: Informatiegestuurde politie

GGZ: Geestelijke Gezondheidszorg

AZC: Asielzoekerscentrum

TO: Tactische Opsporing

TR: Teamrecherche

VVC: Veelvoorkomende Criminaliteit

AHV: Afhandelvoorziening

TTW: Tijdelijke tewerkstelling

PH: Portefeuillehouder

TAH: Taakaccenthouder

ESI: Executie Specifiek

E&S: Executie en signalering

KPI: Key Performance Indicator

MEPA: Medewerkersparticipatie

AOV: Ambtenaar Openbare orde en Veiligheid

MDO: Multidisciplinair overleg

AVO: Ambtelijk vooroverleg

SPO: Strategische personeelsontwikkeling

VOR: Vormen en toetsen van scenario's

SnVB: Start- naar vakbekwaam

PA: Politieacademie

CM: Capaciteitsmanagement

TGO: Een team grootschalige opsporing belast met opheldering van zware misdrijven.

VKL: Vaste Kern Leidinggevenden in een TGO.

VKU: Vast Kern Uitvoerenden in een TGO.

SGBO: Staf Grootschalig en Bijzonder Optreden.

Sr GGP: senior gebiedsgebonden politie

OSA: operationeel specialist A

OSB: operationeel specialist B

OSC: operationeel specialist C

OE: operationeel expert

TC: Teamchef

TDA: Team Districtelijke Aanpak.

AC: Algemeen commandant als hoofd van een SGBO.

OC: Operationeel Centrum.

TCmdt: Taakcommandant verantwoordelijk voor de aansturing van de taakorganisatie tijdens een SGBO of TDA

Knophoofd:

Procesverantwoordelijke voor deelproces binnen SGBO

OSINT: Open Source Intelligence

Humint: Human Intelligence

Sysint: Informatie uit systeembronnen

ICO: Informatiecoördinator

Consignatie:

bereikbaarheidsdienst

Tooling: Software voor intelligencewerk

FTE: Full Time Equivalent

OVD: Officier van Dienst

IRC: Internationaal Rechtshulp Centrum

RTIC: Real-time Intelligence Centre

TOOI: Team Openbare Orde Inlichtingen

TCI: Team Criminele Inlichtingen

FO: Forensische opsporing

TDO: Team Digitale Opsporing

OM: Openbaar Ministerie

DI: Dreigingsinschatting

R&O: Resultaat- en Ontwikkelcyclus

POP: Persoonlijk Ontwikkelplan

DMT: Districtelijk Managementteam

LJP: Livejournaal Politie

LCMS: Landelijk Crisis-managementsysteem

Art. 8: Politieinformatie uit de basispolitiezorg

Art. 9: Politieinformatie uit opsporingsonderzoeken

Art. 10: Politieinformatie uit inlichtingen